



Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417

Banten, Telp./Fax: (021) 741 2566

Di Terbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen



**Human Resources**

macro-economics engaged strategic organization economy organization culture micro-economics people threat production term people usage capital referred typically research related social function contribute ethics diversity related corporate individuals

contemporary firing traditional examples programs modern creativity

P-ISSN : 2581-2769  
E-ISSN : 2598-9502

JENIUS Vol. 3, No. 2, Januari 2020

JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



P-ISSN : 2581-2769

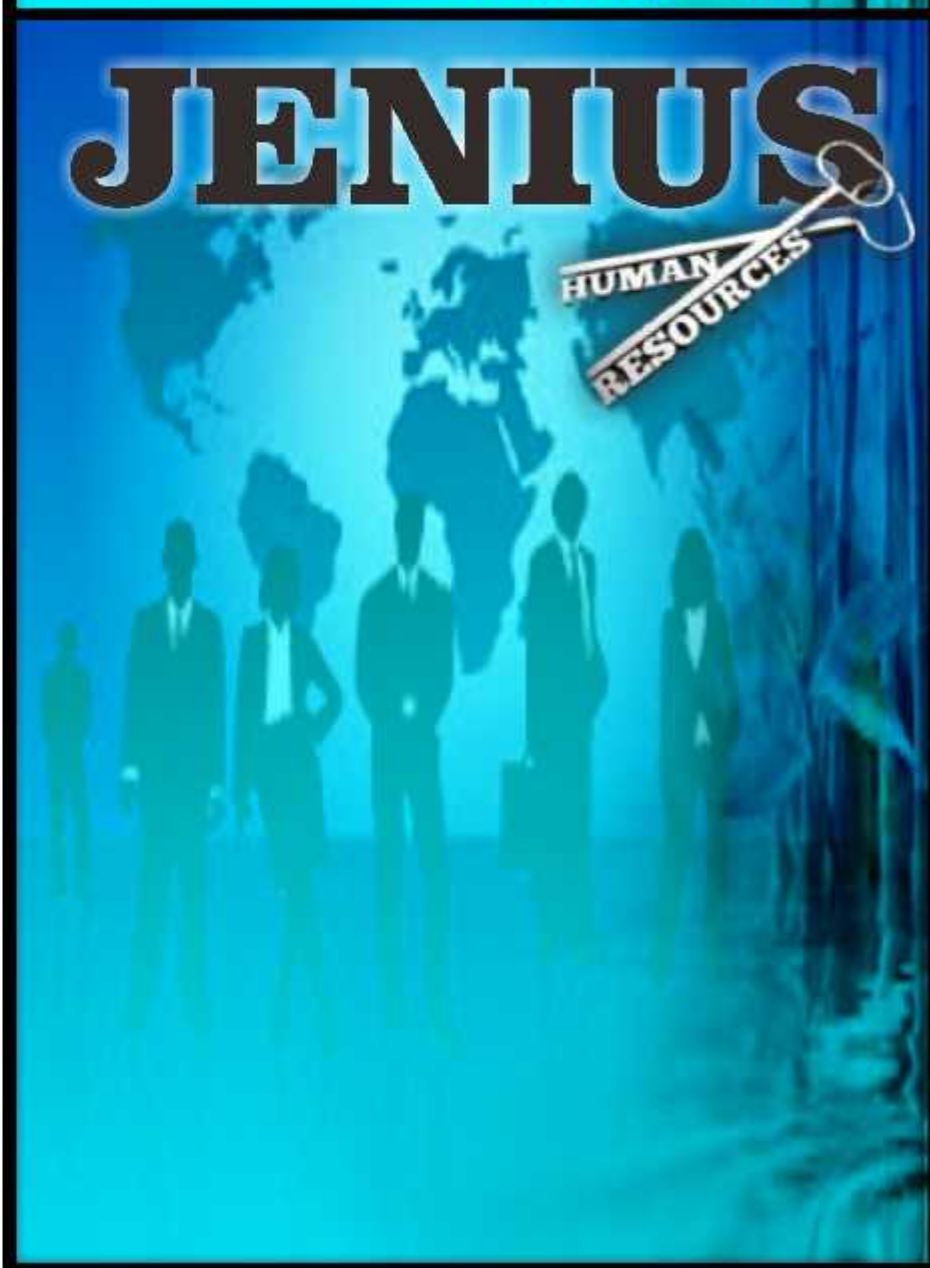
E-ISSN : 2598-9502

JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Vol. 3, No. 2, Januari 2020

# JENIUS

HUMAN  
RESOURCES





**JURNAL ILMIAH**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

---

**DEWAN REDAKSI**

**PELINDUNG**  
**REKTOR UNIVERSITAS PAMULANG**

**PENASEHAT**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI**

**PENANGGUNG JAWAB**  
**Dr. Kasmad, S. E. M.M**

**PEMIMPIN REDAKSI**  
**N. Lilis Suryani, S. E., M.M**

**DEWAN REDAKSI**  
**Dr. RR Dewi Anggraeni, S.H., M.H**  
**Dr. Udin Ahidin, S. E., M.M**  
**Drs. Waluyo Jati, M.M**

**MITRA BESTARI**  
**Dr. Dayat Hidayat, M.M**  
**Dr. E. Nurzaman, AM., M.M., M.Si**  
**Dr. Umi Rusilowati, M.M**  
**Dr. Ir. H. Sarwani, M. T., M.M**

**REDAKSI PELAKSANA**  
**Arga Teriyan**  
**Denok Sunarsi**  
**Gatot Kusjono**  
**Rahmi Hermawati**



**JURNAL ILMIAH**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr. Wb,*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan ridhanya sehingga redaksi dapat menyusun Jurnal Ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini. dimaksudkan untuk media komunikasi ilmiah antara para peneliti, dosen, mahasiswa, dan masyarakat ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Penerbitan edisi kali ini, ditampilkan 10 jurnal penelitian, team redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga Jurnal Ilmiah ini pada volume 3, No.2, Januari 2020 ini dapat terbit sesuai jadwal. kami tetap mengharapkan tulisan-tulisan dari anda semua, khususnya peneliti, dosen, mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang berasal dari Universitas Pamulang, maupun yang berasal dari luar Universitas Pamulang.

Redaksi menyadari bahwa dalam penyusunan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, Redaksi mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

**Tangerang Selatan, 10 Januari 2020**

**Team Redaksi**



**JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JENIUS**

**DAFTAR ISI**

- <sup>1</sup>Feb Amni Hayati, Eko Susetyo*  
**Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan**  
*Hal . 140 - 147*
- Nopi Oktavianti*  
**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan  
PT. DEW Indonesia**  
*Hal 148 - 155*
- Suwanto*  
**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang**  
*Hal 156 - 165*
- <sup>1</sup>Rima Handayani, Via Soliha*  
**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan**  
*Hal 166 - 177*
- Aden Prawiro Sudarso*  
**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan**  
*Hal 178 - 189*
- Provita Wulandari*  
**Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dengan  
Kepuasan Kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk**  
*Hal 190 - 197*
- Priehadi Dhasa Eka*  
**Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang**  
*Hal 198 - 207*
- N. Lilis Suryani*  
**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat**  
*Hal 208 - 220*

*Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*

**JENIUS**

**P-ISSN : 2581-2769**

**E-ISSN : 2598-9502**

**JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

*<sup>1</sup>Zackharia Rialmi, Morsen*

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi**

*Hal 221 - 227*

*<sup>1</sup>Irwan Suhartono, Ibnu Sina*

**Smart People In Smart City**

**Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mewujudkan  
Kota Tangerang Selatan Yang Cerdas**

*Hal 228 - 234*

**PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS**

*Hal 235*



**Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan**

<sup>1</sup>*Feb Amni Hayati, Eko Susetyo*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

<sup>1</sup>*Email : [febamni@gmail.com](mailto:febamni@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengklasifikasi, serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumentas, analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan analisis korelasi untuk mengukur hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan.

Melalui pengujian koefisien korelasi ( $r$ ) diperoleh nilai sebesar 0,566, artinya keeratan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan adalah 56,6%. Kemudian dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai 0,3237% artinya variabel bebas yakni kontribusi komunikasi 32,37% terhadap kinerja karyawan pada PKBM Insan Karya – Tangerang Selatan.

**Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan nasional melalui jalur pendidikan Nonformal adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang selanjutnya akan ditulis sebagai PKBM, yang diselenggarakan oleh masyarakat di setiap kabupaten/kota. PKBM adalah sebagai tempat bagi warga untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan memanfaatkan sarana prasarana dan segala potensi yang ada di sekitar lingkungan kehidupan masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidupnya. Dikatakan sebagai pusat kegiatan belajar masyarakat, karena di dalamnya menyediakan berbagai macam jenis Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, seperti: Kejar Paket A, Kejar Paket B, Kejar Paket C, Kursus-kursus, KBU, dan jenis pendidikan lainnya. Pada umumnya pengelola dan penyelenggara PKBM adalah masyarakat, tetapi juga difasilitasi oleh pemerintah (KEMENDIKBUD, melalui Subdin Pendidikan Luar Sekolah (PNF) di tingkat propinsi atau kabupaten/kota).

Sebagaimana diketahui bahwa PKBM adalah wadah berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi masyarakat untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya. PKBM dibentuk oleh masyarakat, milik masyarakat dan dikelola oleh masyarakat untuk memperluas pelayanan kebutuhan belajar masyarakat. Pembentukan PKBM dilakukan dengan memperhatikan sumber-sumber potensi yang terdapat pada daerah yang bersangkutan

terutama jumlah kelompok sasaran dan jenis usaha/keterampilan yang secara ekonomi, sosial dan budaya dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan warga belajar khususnya dan warga masyarakat sekitarnya.

PKBM sebagai institusi atau lembaga adalah suatu kelompok yang menampung aspirasi masyarakat, baik yang mempunyai aturan secara tertulis maupun tidak tertulis, tumbuh dalam masyarakat serta bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wursanto (2003:11), "institusi atau lembaga adalah suatu kelompok yang menampung aspirasi masyarakat, baik yang mempunyai aturan secara tertulis maupun tidak tertulis, tumbuh dalam masyarakat serta bertujuan untuk mencapai tujuan bersama". Sedangkan institusi atau lembaga swasta ialah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat karena adanya motivasi atau dorongan tertentu yang didasarkan atas suatu peraturan perundang-undangan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Institusi atau lembaga ini secara sadar dan ikhlas melakukan kegiatan untuk ikut serta memberikan pelayanan masyarakat dalam bidang tertentu sebagai upaya meningkatkan taraf kehidupan dan kesejahteraan masyarakat.

PKBM yang merupakan tindak lanjut dari gagasan *Community Learning Center* telah dikenal di Indonesia sejak tahun enam puluhan. Secara kelembagaan, perintisannya di Indonesia dengan nama PKBM baru dimulai pada tahun 1998 sejalan dengan upaya untuk memperluas kesempatan masyarakat memperoleh layanan pendidikan (Sudjana, 2003, 2). PKBM ini

merupakan salah satu alternatif yang dipilih dan dijadikan sebagai ajang proses pemberdayaan masyarakat. Hal ini selaras dengan adanya pemikiran bahwa dengan melembagakan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, maka akan banyak potensi yang dimiliki oleh masyarakat yang selama ini belum dikembangkan secara maksimal. PKBM diarahkan untuk dapat mengembangkan potensi-potensi tersebut menjadi bermanfaat bagi kehidupannya. Agar mampu mengembangkan potensi-potensi tersebut, maka diupayakan kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan di PKBM bervariasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, PKBM sebagai basis pendidikan bagi masyarakat perlu dikembangkan secara komprehensif, fleksibel, dan beraneka ragam serta terbuka bagi semua kelompok usia dan anggota masyarakat sesuai dengan peranan, hasrat, kepentingan, dan kebutuhan belajar masyarakat. Oleh karena itu, jenis pendidikan yang diselenggarakan dalam PKBM juga beragam sesuai dengan kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran masyarakat dimana PKBM tersebut dibentuk dan didirikan.

PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan adalah salah satu PKBM yang melayani kegiatan pembelajaran jalur non formal, yang berlokasi di Jalan Haji Saleh, Tangerang Selatan, dalam hal pengembangan PKBM baik peserta didik maupun pengajar atau tutor, dibutuhkan komunikasi yang baik, tepat guna dan tepat sasaran, baik komunikasi ke sesama pengajar atau tutor, komunikasi tutor kepada

peserta didik maupun komunikasi tutor kepada masyarakat sekitar.

Menurut Himstreet dan Baty dalam Djoko Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Komunikasi merupakan cara yang efektif untuk mempersatukan para tutor yang ada di dalam suatu organisasi. Ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pertama, komunikasi koordinatif yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian dalam suatu organisasi. Kedua, komunikasi interaktif yaitu proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang digunakan sebagai dasar penyesuaian antar bagian-bagian/divisi dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi, frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga dapat mempengaruhi hasil dari proses komunikasi tersebut. Komunikasi dapat dilihat dari berbagai saluran Komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal. Komunikasi juga harus dilakukan dengan baik agar semua pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Baik komunikasi antara atasan kepada bawahan, komunikasi antar tutor atau antara tutor dengan atasan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan observasi penulis terdapat beberapa kesalahan

komunikasi di BKBM Insan Karya, proses komunikasi tidak berjalan dengan lancar seringkali terjadi kesalahan penyampaian pesan dari sesama tutor, cara penyampaian pesan kepada peserta didik dan orang tua kurang efektif, sehingga terjadi hubungan yang kurang baik diantaranya. Dalam hal ini komunikasi sangat berhubungan terhadap manajemen organisasi dalam menciptakan pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang nyaman. Jika komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal tutor akan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para tutor tidak terkontrol dengan baik. Bukan hanya komunikasi antara atasan dan bawahan saja yang berhubungan dengan kinerja tutor namun komunikasi yang dilakukan antara tutor dengan tutor yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada tutor yang berkomunikasi dengan tutor lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para tutor tersebut. Dengan kurang efektifnya komunikasi organisasi yang dilakukan baik dari atasan kepada bawahan atau antara tutor dengan tutor yang lainnya maka akan berhubungan terhadap kinerja tutor yang kurang efektif dan kinerjanya akan menjadi rendah. Berdasarkan dari observasi awal yang penulis lihat bahwa di PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan belum terjadi adanya komunikasi yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan tugas dan peran

yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Wibowo (2017:1) mengatakan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sedangkan menurut Moehariono (2012:3) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan observasi permasalahan - permasalahan yang terjadi terkait komunikasi dan kinerja tutor pada PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan belum maksimal diantaranya Komunikasi antara atasan dan bawahan masih belum berjalan secara optimal, Komunikasi antara tutor yang satu dengan tutor yang lain tidak berjalan dengan baik, Kinerja tutor kurang efektif dan Banyaknya tutor yang tidak paham SOP kesemuanya itu harus dilakukan pembenahan agar visi dan misi PKBM terlaksana dengan baik. Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan sumbang saran yang kiranya bermanfaat bagi PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan dan terus menerus mengkaji ulang strategi-strategi dalam meningkatkan kinerja tutor serta Sebagai masukan yang bermanfaat bagi rekan sejawat dan mahasiswa dalam bidang komunikasi organisasi dalam memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan dengan data yang diperoleh penulis

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Haji Saleh, No. 29, RT. 05. RW. 02, Pamulang, Tangerang Selatan, 14516.. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi 36 tutor, teknik pengambilan sample

menggunakan sample jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (*R Square*), pengujian hipotesis

**HASIL PENELITIAN**

**A. Pengujian Instrumen Penelitian.**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Validitas**

Pernyataan	R-Hitung Komunikasi	R-Hitung Kinerja	R-Tabel	Keputusan
1	0,566	0,590	0,282	Valid
2	0,753	0,596	0,282	Valid
3	0,697	0,620	0,282	Valid
4	0,347	0,440	0,282	Valid
5	0,757	0,556	0,282	Valid
6	0,699	0,607	0,282	Valid
7	0,499	0,342	0,282	Valid
8	0,783	0,605	0,282	Valid
9	0,742	0,415	0,282	Valid
10	0,489	0,419	0,282	Valid
11	0,549	0,562	0,282	Valid
12	0,690	0,458	0,282	Valid
13	0,586	0,596	0,282	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *R-Hitung* lebih besar dari 0,282, maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**2. Uji Reliabilitas.**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Komunikasi (X)	0,657	0.60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,780	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X) dan

Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien*

Alpha lebih besar dari Chronbath Alpha 0,60.

**B. Analisis Verifikatif**

**1. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (X) yaitu komunikasi dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja tutor. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah: **Korelasi Product Moment** sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{52805}{92,658,915}$$

$$r_{xy} = 0,569$$

Dari hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi pearson ada hubungan korelasi positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja tutor yaitu sebesar  $r_{xy} = 569$  yang termasuk kategori sedang. Maka untuk mengetahui seberapa besar hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja tutor adalah dengan menggunakan koefisien determinasi.

**2. Analisis Koefisien Determinasi**

Setelah mengetahui nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara variabel (x) dan variabel (y), selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi. Tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja tutor dalam persen

(%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$R_{xy} = 0,569$$

$$KD = (0,569)^2 \times 100\% = 32,37 \%$$

Artinya terdapat hubungan antara variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja tutor sebesar 32,37% sedangkan sisanya 67,63% mempunyai hubungan dengan variabel lainnya.

**3. Uji Signifikansi**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka penulis melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dan derajat kebebasan yang besarnya tergantung dari jumlah sampel. Tingkat signifikan yang penulis gunakan sebesar 5% (0,05)

Rumus nilai t hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,569 \sqrt{51 - 2}}{\sqrt{1 - (0,569)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3,983}{0,6762} \quad t_{hitung} = 5,890$$

Dengan demikian, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $5,890 > 2,010$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja tutor pada PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Komunikasi di PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang di ambil sampel sebanyak 51 responden yang menjawab sangat setuju (33,18%), setuju (40,87%), ragu-ragu (21,71%), tidak setuju (3,31%), sangat tidak setuju (0,90%). Jadi komunikasi yang terjadi pada PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan sudah cukup baik.
2. Kinerja di PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang di ambil sampel sebanyak 51 responden yang menjawab sangat setuju(24,28%), setuju (45,70%), ragu-ragu (24,73%), tidak setuju (4,97%), dan sangat tidak setuju (0.30%). Jadi kinerja yang terjadi di PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan sudah cukup baik.
3. Hubungan komunikasi terhadap kinerja tutor pada PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja tutor PKBM Insan Karya - Tangerang Selatan yakni terbukti dengan nilai korelasi sebesar ( $r=0,569$ ) atau hubungannya sebesar ( $KD= r^2 = 32,37\%$ ).

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian sebelumnya, maka penulis mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Disarankan komunikasi yang bersangkutan dengan informasi mengenai lembaga harus di sampaikan kepada tutor agar kinerja tutor semakin meningkat.
2. Media penyampaian informasi yang ada di lembaga harus di tingkatkan lagi baik dari segi pemilihan media penyampaian ataupun tempat untuk menyampaikan informasi harus di perbanyak dan di permudah agar setiap tutor dapat mampu dengan mudah menjangkau media informasi yang ada.
3. Laporan pekerjaan tutor harusnya lebih cepat lagi di tanggapi oleh atasan agar kerja tutor dapat cepat di selesaikan dengan cepat, serta alat dan sarana yang terdapat di lembaga harus di lengkapi lagi untuk menunjang setiap pekerjaan agar tetap berjalan dengan lancar, dan atasan juga harus memberkan lebih banyak lagi motivasi untuk tutor agar tutor dapat bekerja dengan makin semangat sehingga tutor bisa bekerja lebih optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong dan Baron, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswajaya Pressido, Yogyakarta, 2014.
- Arikunto, Dasar-Dasar Statistik. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2004.
- Bambang, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

- Djoko Purwanto, “Komunikasi Bisnis”, Edisi IV, Erlangga, Jakarta, 2011.
- H. Edy Sutrisno, M.Si, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Cetakan ke-01, Kencana, Jakarta 2009.
- F.X. Suwanto M.S., “Manajemen Kinerja” Cetakan ke-01, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2014.
- George Terry R, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Jhon Fiske, “Pengantar Ilmu Komunikasi” Cetakan ke-3, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014.
- Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2012.
- Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D” Cetakan ke-13, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas.



**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia**

*Nopi Oktavianti*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [octavianti24@gmail.com](mailto:octavianti24@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) PT. DEW Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 47 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DEW Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian dengan 30 poin pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang sedang diteliti dan sejarah pengembangan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperpleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X1 ( Motivasi ) adalah sebesar 5,539 sedangkan t- tabel 1,679. Jadi  $5,539 > 1,679$ , karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperpleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X2 ( Kepuasan Kerja ) adalah sebesar 4,88 sedangkan t- tabel 2,011. Jadi  $4,88 > 2,011$ , karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) ini terbukti nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu sebesar  $19,06 > 3,21$ , dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antar motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,464, Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Salah satu tujuan dari pembangunan Indonesia adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintah diantaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintah maupun swasta.

Dengan semakin majunya aktifitas perekonomian dan teknologi akan mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi perusahaan pada saat ini. Dalam hal ini, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik kepada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Salah satu hal yang harus ditempuh yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia yang mereka miliki. Menurut Cascio dalam Nasution (2009:1) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, penjelasan tersebut sangat jelas bahwa keberadaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah

perusahaan atau organisasi tetapi juga sebagai salah satu investasi jangka panjang bagi perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional perusahaan harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu sumber daya manusia tersebut.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada perusahaan masing-masing. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Menjaga dan mengelola motivasi agar tetap terjaga sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan hal tersebut. Robin dan Judge (2008:222), mengidentifikasi motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi

tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Selain motivasi perusahaan juga perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192), semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi saat ini merupakan gejala ketidak stabilan pada perusahaan, ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sikap dari pimpinan, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk mengetahui dan memenuhi akan kebutuhan karyawannya, seorang pimpinan pula harus memperlakukan karyawannya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Pada kenyataannya saat ini perusahaan memiliki kelemahan yaitu pada sistem manajemen yang mudah berubah dan belum baku serta masih

kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan, dengan adanya masalah ini maka hubungan antara karyawan dan atasan menjadi kurang baik sehingga akan berakibat terhadap kinerja kerja karyawan.

Selain masalah yang disebutkan diatas masalah kompensasi pula merupakan masalah yang serius untuk mencapai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Besarnya kompensasi (gaji atau upah) yang diterima karyawan harus sesuai dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan maupun masa kerja. Tetapi yang terjadi pada saat ini kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan serta masa kerja yang dimiliki sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang sering mengeluh, ini menandakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dapat terlihat dari sikap seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut.

Kinerja kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya setidaknya-tidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan motivasi bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain memberikan motivasi yang positif motivasi negatif juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sikap menghormati, menghargai dan patuh serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu agar terciptanya kedisiplinan maka manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut. Melihat faktanya bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan.

PT. DEW Indonesia, sebagai produsen air minum embun satu-satunya didunia ini harus bisa memajukan dan mempertahankan keberadaannya sebagai salah satu produsen penyediaan air minum yang dapat menyelamatkan. Salah satu bagian dari perusahaan yang terpenting adalah kualitas terhadap produk yang dihasilkan tersebut. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan peran dari karyawan untuk

menghasilkan produk yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. DEW Indonesia.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar mengajar dalam rangka mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dengan keadaan yang ada dilapangan, sehingga penulis mengharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari.

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta memberikan masukan dan saran-saran pada pihak-pihak terkait untuk menentukan kebijakan dalam perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertempat di PT. DEW Indonesia, yang berlokasi di Jl. Mutiara II Curug Gunung Sindur Bogor 16340 telpon (0251) 8615891-8615892 dan Fax (0251) 8615886.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. DEW Indonesia yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh yaitu berjumlah 47 orang, sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiyono (2009:85), yaitu:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, membaca literatur dari buku-buku, peneliti sebelumnya, jurnal-jurnal penelitian terutama yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan output data, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 8,869 + 0,475X_1 + 0,308X_2$

2. Nilai koefisien Determinasi Adjusted R square sebesar 0,439. Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 43,9% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar  $19,06 > 3,21$  dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. DEW Indonesia untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarakan kepada 47 responden yaitu karyawan PT.DEW Indonesia, bahwa motivasi di PT.DEW Indonesia sudah cukup baik, namun pihak manajemen masih perlu meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan untuk mendorong karyawan agar lebih giat lagi dan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurunnya semangat kerja karyawan ini disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi yang diraih dan karyawan pula ingin diikut sertakan dalam kegiatan- kegiatan penting perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarakan kepada 47 responden yaitu karyawan PT.DEW Indonesia, bahwa kepuasan kerja PT. DEW Indonesia sudah cukup baik, namun pihak manajemen masih

perlu meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan. Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan PT. DEW Indonesia ini diakibatkan karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga karyawan tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner yang sudah disebarkan kepada 47 responden yaitu karyawan PT. DEW Indonesia, bahwa kinerja PT. DEW Indonesia sudah cukup baik tetapi pihak manajemen masih perlu meningkatkan lagi kinerja karyawan, belum optimalnya kinerja karyawan PT. DEW Indonesia ini disebabkan karena masih kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja serta motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia adalah sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan  $Y = 17,446 + 0,686X_1$ . Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $5,539 > 1,680$  dan taraf signifikansi t lebih kecil yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak, sehingga kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil uji t diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan  $Y = 10,552 + 0,583X_2$ . Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar  $4,88 > 1,680$  dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak, sehingga kesimpulannya adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja
  - c. Berdasarkan hasil uji regresi berganda Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia dengan persamaan  $Y = 8,869 + 0,475X_1 + 0,308X_2$ . Hasil ini juga ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 46,4%. Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,4% sisanya sebesar 53,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai F-hitung lebih besar dari F-

tabel sebesar  $19,06 > 3,21$  dengan signifikansi  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data kuesioner variabel motivasi ( $X_1$ ) mengisyaratkan memberikan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dengan adanya pengakuan, karyawan akan merasa hasil kerjanya lebih dihargai.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menisyaratkan bahwa pihak manajemen harus menempatkan seorang karyawan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut karena dengan pmenempatkan karyawan pada posisi yang tepat akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.
3. Berdasarkan analisis deskriptif hasil kuesioner kinerja

mengisyaratkan bahwa pihak manajemen perlu memberikan pembinaan dan dukungan serta melatih dan mengembangkan karyawan dalam pemecahan masalah teknik yang sedang terjadi, hal ini dapat mendorong karyawan agar karyawan memiliki inisiatif diri yang tinggi dan dapat mengidentifikasi masalah serta dapat mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah tanpa harus disuruh atau diminta oleh atasan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Rineka Cipta, Bandung, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", Rosdakarya, Bandung, 2007.
- As'ad, M, "*Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*", Edisi keempat., Cetakan Kesembilan, Yogyakarta, 2004.
- Trihendradi, "*Langkah Praktis Menguasai Statistik*", C.V.Andi Offset, Yogyakarta, 2013.
- Danang Sunyoto, "*DAsar-dasar Manajemen Pemasaran*", CAPS, Yogyakarta, 2012.
- Dessler, Gary, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2000.
- Gibson, "*Organisasi, Perilaku, struktur dan proses*", Erlangga, Jakarta, 2003..
- Gulo W, "*Metodologi Penelitian*", PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002.

- Imam hazali “*Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Menggunakan ProgramSPSS*”, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta, 2005.
- Hariandja, Marihot, T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta, 2002.
- Hasibuan. M, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Luthans, Fred, “*Prilaku organisasi*”, Yogyakarta, 2006.
- Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, “*Human Resource ManagementManajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke-10. Edisis BahasaIndonesia. Salemba Empat, Jakarta,2006.
- Rivai, Veitzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Robin dan Judge, “*Perilaku Organisasi*”, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Handoko T. Hani, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, 2000.
- Siagian, Sondang, “*Manajemen SDM*”, Cetakan 16, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Simamora, Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Ketiga, STIEYKPN, Yogyakarta, 2004.
- Simanjuntak, Payaman J, “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*”, FE UI, Jakarta, 2005.
- Singgih Santoso, “*Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*”, PT Elex Media, Komputindo Gramedia, Jakarta, 2000.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, 1(1).
- Wibowo, “*Perilaku Dalam Organisasi*”, Divisi buku perguruan tinggi PT. Grafindo Persada Jakarta, 2014.



## **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang**

*Suwanto*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 100 karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan tehnik pengambilan sampel *probability sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi, determinasi serta pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial.

Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,963 > 1,984$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,294 > 1,984$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN. Uji hipotesis simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $45,122 > 2,700$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

**PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian menegaskan bahwa : Koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar azas kekeluargaan. Koperasi disini dalam kaitannya dengan demokrasi ekonomi adalah sebagai organisasi atau lembaga modern yang mempunyai tujuan, sistem pengolahan, tertib organisasi dan mempunyai azas serta sendi-sendi dasar.

Data empiris Provinsi Banten sebagai provinsi yang sedang giat-giatnya mengembangkan industri usaha kecil menengah sedang dalam *trend* laju pertumbuhan yang sangat baik khususnya dalam bidang perekonomian dan juga perkoperasian. Angka pertumbuhan ekonomi Provinsi Banten tertinggi terjadi pada tahun 2012, yaitu sebesar 6,42%, dan terendah pada tahun 2015, sebesar 5,65%. Dari data tersebut juga terlihat terjadinya kenaikan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Banten dari tahun 2008 ke 2012, naik sebesar 0,635%, kemudian kembali menurun kembali pertumbuhan ekonomi ditahun 2013 dengan selisih 0,31%. Terjadi fluktuasi hingga tahun 2015 menjadi tahun dimana pertumbuhan ekonomi Provinsi Banten terkecil di delapan tahun belakangan ini setiap tahunnya. Dalam bidang perkoperasian dengan luas wilayah yang cuma 9.663 km<sup>2</sup> ini Provinsi Banten terbilang maju, setidaknya

data dinas koperasi sampai tahun 2015 menunjukkan ada 10.072 koperasi yang tersebar di 8 kabupaten dan kota, dari jumlah tersebut 4.057 unit koperasi adalah koperasi aktif. Dinas Koperasi dan UKM terus mengupayakan program pembinaan dan fasilitasi koperasi di Provinsi Banten. Dari jumlah yang banyak tersebut Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Banten terus berupaya agar koperasi dapat mensejahterakan anggotanya dan mampu membina dan mengembangkan UKM (*Sumber: BPS Provinsi Banten 2015*).

Kondisi *ideal* koperasi sebagai wadah ekonomi kerakyatan dengan integrasi visi pembangunan ekonomi dan sosialnya yang begitu kuat mampu berperan optimal dalam berkontribusi meningkatkan pertumbuhan pembangunan. Dengan jumlah koperasi yang sangat banyak tersebut tentunya kontribusinya sangat diharapkan dalam mendorong kesejahteraan anggota dan juga para pelaku UKM dan Koperasi dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, pendapatan, kemampuan menghadapi kehidupan bagi para anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi sebagai suatu badan usaha bersama yang bergerak di bidang perekonomian, beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi atas dasar persamaan hak dan kewajiban melakukan suatu usaha di bidang ekonomi memiliki tujuan yang berorientasi pada kebutuhan para anggotanya, sama halnya dengan koperasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam

setiap pengelolaan koperasi. Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dapat perhatian penuh dengan semua kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah penggerak koperasi sehingga banyak dipengaruhi oleh para pesertanya (partisipannya). Keanggotaan sumber daya manusia dalam koperasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan.

Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh organisasi ditetapkan dengan standar atau tolok ukur yang telah disepakati oleh karyawan dan pimpinan. Manusia (karyawan) adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, satu sama lain saling membutuhkan dan kerjasama merupakan bagian yang takkan terpisah dalam kehidupan dan manusia juga sebagai makhluk individualis yang mempunyai ego dan ambisi. Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya.

Koperasi BMT EL-RAUSHAN merupakan lembaga ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk mendukung kegiatan usaha ekonomi rakyat bawah dan kecil, yang dijalankan berdasarkan syariat Islam terkendala dengan adanya kenyataan di lapangan yang mengungkapkan bahwa SDM yang ikut terlibat di dalamnya baik sebagai anggota, pengurus, maupun pengelola koperasi kurang bisa mendukung jalannya koperasi. Sedangkan

pengelola yang ditunjuk oleh pengurus seringkali diambil dari kalangan yang kurang profesional. Seringkali pengelola yang diambil bukan dari kalangan yang berpengalaman baik dari sisi akademis maupun penerapan dalam wirausaha melainkan dari orang-orang yang kurang atau bahkan tidak mempunyai pekerjaan. Kondisi saat ini koperasi sedang mengalami kendala kepemimpinan yang kurang dapat memberikan contoh pada bawahan, pegawai yang kurang memiliki semangat kerja..

Kinerja karyawan yang optimal, yang baik adalah kinerja yang dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan *support* dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal. Disamping itu aspek kualitatif juga memegang peranan yang penting terutama tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam organisasi. Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia menurut Handoko (2010: 195) “Merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan”. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari

masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengamatan pra riset yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara factor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada. Hal ini didukung dengan beberapa penilaian internal yang dilakukan oleh koperasi dimana pencapaiannya tidak selalu memenuhi harapan yang ditetapkan.

Rendahnya etos kerja ini selain berkaitan dengan rendahnya kualitas SDM juga bisa disebabkan karena kurang adanya rangsangan untuk meningkatkan gairah kerja para personel yang terlibat dalam kegiatan koperasi sendiri. Secara organisasi anggota koperasi (yang hanya sebatas sebagai anggota saja) hanya punya andil dalam pengumpulan modal baik itu berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib atau simpanan lainnya. Namun di sisi lain yang bertanggung jawab dan banyak mengeluarkan keringat dan pikiran adalah para personel yang terlibat dalam pengelolaan koperasi mulai dari pengawas, pengurus, ataupun pengelolanya (manajer).

Faktor kepemimpinan, motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam mengelola karyawan yang ada di dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang serasi dan selaras. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut dan diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi dibidang pekerjaan masing-masing. Kepemimpinan dan kepengikutan merupakan dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut sama-sama penting dalam suatu perusahaan, Kepengikutan atau *followership* berarti seseorang yang menjadi pengikut.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) "Sangat penting bagi pemimpin untuk komitmen dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dan terkoordinasi dengan baik". Hal ini pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahan serta mampu diimplementasikan kedalam kerja *teamwork* yang baik, karena jika seorang pemimpin tidak memiliki jiwa kepemimpinan maka hal

tersebut akan menimbulkan resistensi dan dampak yang kurang baik bagi pertumbuhan perusahaan karena kepemimpinan merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan.

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan manager Koperasi BMT EL-RAUSHAN ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil pra riset yang dilakukan, perihal kinerja pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN menunjukkan *trend* yang cenderung menurun.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Dalam melakukan pekerjaan, faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”.

Dalam mengelola sebuah organisasi, gaya kepemimpinan tentu tidak semua aspek yang diperlukan dapat terpenuhi, demikian pula dengan motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu serta kinerja yang optimal. Prinsip “*The right man in the right place*” harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Jadi ada korelasi antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana ketiganya mampu menyelaraskan kekuatan individu dan pengelolaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

#### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Koperasi BMT EL-RAUSHAN?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Koperasi BMT EL-RAUSHAN?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi BMT EL-RAUSHAN?

#### **KAJIAN TEORI**

##### **A. Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Suwatno dan Doni Juni Priansa (2011:159), “Merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Lebih lanjut diterangkan indikator kepemimpinan meliputi : a) Memiliki pengaruh yang baik (pemimpin harus dapat menjadi contoh), b) Mampu menumbuhkan

motivasi, c) Menumbuhkan ransangan untuk memunculkan ide dan gagasan d) Mampu memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

**B. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Miftah Toha (2012:235) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Lebih lanjut diterangkan indikator motivasi kerja meliputi : a) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), b) Kebutuhan untuk berkuasa/mempengaruhi orang lain (*Need of Power*) dan c) Kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*).

**C. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2010:9) “Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”. Adapun indikator dari kinerja karyawan meliputi: a) Aspek kuantitatif dan b) Aspek kualitatif.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan asosiatif yang menguji hubungan

kausal antara variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi BMT EL-RAUSHAN dengan jumlah sampel 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling*.

Pengujian data digunakan uji instrumen, uji kelayakan data, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas (Uji Instrumen)**

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,30.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.1**

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0.759	0,60	Reliabel
X2	0.687	0,60	Reliabel
Y	0.700	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbach Alpha* 0,60.

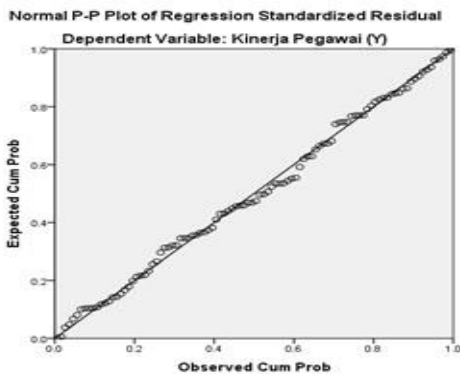
**Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat) Uji Normalitas**

**Tabel 4.2**

**Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.978	100	.086

Data tabel di atas, *test of normality* Kolmogorof-Smirnof diperoleh nilai signifikansinya sebesar  $\alpha = 0,086$ , dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



**Gambar 4.1 P-Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

**Tabel 4.3**  
**Uji Gletser**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.453	1,818		.249	.804
X1	-.060	.047	-.153	1,283	.203
X2	.100	.052	.229	1,917	.058

Pada gambar diatas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,203 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,058 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.4**

**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	.605	1.653
Motivasi Kerja (X2)	.605	1.653

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 1,653 dan Motivasi kerja (X2) diperoleh sebesar 1,653 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.5**

**Uji AutoKorelasi**

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.694 <sup>a</sup>	.482	1.971

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.971 dan berada diantara (1,550 - 2,460) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.6**

**Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,557	2,932		3,942	,000
X1	,274	,076	,317	3,608	,000
X2	,448	,084	,467	5,317	,000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresinya  $Y = 11,557 + 0,274X_1 + 0,448 X_2$ .

**Pengaruh Secara Parsial**

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) serta variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial digunakan analisis koefisien determinasi. Adapun tingkat hubungan secara parsial tersebut hasil analisisnya sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.406	2,782

1	.575 <sup>a</sup>	.331	.324	2,969
---	-------------------	------	------	-------

Kontribusi pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 33,1%.

**Tabel 4.8**

**Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.406	2,782

Kontribusi pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 41,2%.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koesfisien Determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase pengaruh secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

**Tabel 4.9**

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.471	2,626

Besarnya kontribusi pengarih secara simultan adalah sebesar 48,2%

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (t hitung)**

**Tabel 4.10**

**Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	20,272	2,749	7,374	,000
X1	,497	,071	6,963	,000

Dari analisis statistik diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,963 > 1,984$ ), hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**Tabel 4.11**

**Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	15,542	2,878	5,400	,000
X2	,616	,074	8,294	,000



**JENIUS**

Dari analisis statistik diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,294 > 1,984$ ), hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.12**  
**Uji F**

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	311,106	45,122	.000 <sup>b</sup>
Residual	97	6,895		
Total	99			

Dari analisis statistik diperoleh nilai  $F_{hitung} = 45,122 > 2,700$ , hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Dari analisis uji pengaruh dengan regresi, disimpulkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pengujian hipotesis yang menyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dapat diterima.

**B. Saran**

Kriteria jawaban responden dari masing-masing variabel menunjukkan perolehan score yang baik, namun untuk lebih baik lagi manager koperasi harus memperhatikan suasana kerja yang baik, karena dapat menciptakan lingkungan yang saling menghargai

sehingga karyawan akan merasa tenang dalam bekerja, yang akhirnya karyawan semakin memiliki kinerja yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Nugroho, *“Strategi Jitu memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS”*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Anaroga, Pandji, *“Bumn, Swasta dan Koperasi”*, Gramedia Utama, Jakarta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Bambang Kusriyanto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Sulita, Bandung, 2010.
- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Kartono, Kartini, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*, Refika Aditama, Bandung, 2010.
- Raymond A. Noe, *“Human Resources Management, Gaining Copetitive Advantage”* Edisi ketiga, Mc Graw-Hill, 2010.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, *“Manajemen”*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.

- Salam, Darma Setyawan, "Manajemen Pemerintahan Indonesia", Djambatan, Jakarta, 2007.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2009.
- Syofian, Siregar, "Statistika Deskriptif Untuk Penelitian", Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, "Dasar-Dasar Manajemen", Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Thoha, Miftah, "Kepemimpinan Dalam Manajemen", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan**

<sup>1</sup>Rima Handayani, Via Soliha

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

<sup>1</sup>Email : [dosen00551@unpam.ac.id](mailto:dosen00551@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja PT.Gunung Agung, untuk mengetahui Suasana Kerja PT. Gunung Agung, untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT.Gunung Agung, dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, dan menyebar kuisioner. Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Korelasi *Product Moment*, Uji Determinasi, Uji Hipotesis (Uji t) dan Uji Hipotesis (Uji F) dibantu dengan program *SPSS versi 24*.

Hasil Penelitian, dari skor rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,59, suasana kerja 4,48 dan kinerja 4,44 yang diperoleh berdasarkan rentang skala 4,20-5,00 yang berarti masuk penilaian tertinggi dengan menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi dapat memanfaatkan waktu dengan baik, dengan suasana yang nyaman dapat bekerjasama sesama karyawan dan dapat meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,880 bahwa terdapat pengaruh yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan disiplin kerja dan suasana kerja memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda  $Y=1,421+0,204X_1+0,626X_2$  bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,204 dan jika suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,626. Pada uji hipotesis t hitung disiplin kerja  $3,079 > t$  tabel 1,991 dan suasana kerja  $6,481 > 1,991$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis F hitung  $> F$  tabel yaitu  $132,341 > 2,720$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Suasana Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia suatu perusahaan selalu memegang peran penting. Dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Mereka adalah penentu maju mundurnya sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu mencapai keberhasilannya tidak pernah terlepas dari peran serta sumber daya manusianya. Karena tercapainya keberhasilan perusahaan bukan hanya tergantung pada peralatan yang modern serta sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung pada eksistensi sumber daya manusianya dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada.

Menurut Wilson Bangun (2014:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis.

PT. Gunung Agung yang bergerak dibidang retail penjualan buku, alat sekolah dan peralatan kantor. PT. Gunung Agung mempunyai visi dan misi yaitu membangun toko buku dan peralatan kantor atau sekolah terbaik di Indonesia dengan cara meningkatkan pelayanan yang berkualitas serta menjadi perusahaan yang dibanggakan karyawannya.

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang

mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja.

Agar peran dan fungsinya dapat sejalan dengan tujuan perusahaan sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang khusus. Dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki dapat diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sehingga untuk mencapai kinerja yang tinggi disiplin kerja dan suasana kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan.

Salah satu untuk mewujudkan disiplin kerja adalah dengan adanya peraturan. Peraturan yang diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi karyawan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan, untuk menciptakan lingkungan yang baik diperlukan pula motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerjan, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Selain mengelola sumber daya manusia dan disiplin kerja dengan sebaik mungkin, perusahaan juga harus benar-benar memperhatikan sumber daya manusianya. Salah satunya dengan memperhatikan suasana kerja. Suasana kerja yang nyaman akan menghasilkan perasaan senang. Suasana kerja yang nyaman menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya untuk kepentingan individu atau karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan. Kepentingan individu atau karyawan itu sendiri penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber dari kenyamanan suasana kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dalam lingkup kerja. Kepentingan perusahaan memberikan suasana kerja yang nyaman untuk para karyawan dilakukan dalam rangka sebagai usaha peningkatan kinerja, produksi dan pengurangan biaya melalui sikap dan tingkah laku karyawan.

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan mengenai suasana kerja, terdapat bermacam-macam pula pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi suasana kerja. Dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2016:80), Edi memaparkan bahwasanya, karyawan akan merasakan nyaman terhadap suasana kerjanya apabila perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor seperti, faktor psikologis, faktor

sosial, faktor fisik, dan faktor finansial bagi karyawan dengan baik.

Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dari hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. artinya kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia anggota kelompok dengan kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketentuan yang diterapkan pihak manajemen PT. Gunung Agung ini masih sering dilanggar oleh karyawan dengan melakukan istirahat tanpa menggunakan kartu istirahat sehingga keluar masuknya karyawan dan istirahat pun tidak dapat dikontrol dengan baik. Dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau standarisasi penampilan yang ada didalam PT. Gunung Agung. Dengan

demikian membuat karyawan kurang efektif untuk bekerja maksimal menyambut pelanggan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan PT. Gunung Agung sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Karyawan yang bekerja di PT. Gunung Agung sudah melalui proses seleksi dan telah mengetahui bagaimana disiplin dan sanksi yang akan didapat jika melanggar. Sehingga dengan di sertai sikap disiplin kerja kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Suasana kerja yang nyaman penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kenyamanan terkait suasana kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong banyak karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Oleh karena itu suasana kerja yang baik dan nyaman mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Kurangnya suasana kerja didalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong dilihat dari tidak terjalinnya keharmonisan dalam bekerja yaitu hubungan kerja baik bagi karyawan dengan atasan serta kerjasama yang baik antar karyawan karena banyak komunikasi yang

tidak tersampaikan dari pihak atasan kepada karyawan. Dalam PT. Gunung Agung fungsi personalia belum optimal dalam memonitor kenyamanan karyawan terkait suasana kerja yang diberikan oleh perusahaan dari perlengkapan kerja dan peralatan kerja yang belum memadai, suhu ruangan belum baik bahkan penerangan ruangan kerja yang masih terlihat gelap. Sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari.

Pada PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong kinerja karyawan sangat berpengaruh karena setiap kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan bahkan dengan kinerja yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Akan tetapi didalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong masih banyak karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya dengan masih banyak yang bercanda atau tidak sungguh-sungguh sehingga mempengaruhi pendapatan omset untuk perusahaan. Bahkan dalam PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong banyak kinerja yang kurang baik atau belum optimal dilihat dari berkurangnya karyawan dan karyawan masih banyak yang sering terlambat. Sehingga membuat kinerja tidak sesuai dengan standar perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pencapaian Omset Periode 2014-2017**

No	Tahun	Jumlah pencapaian omset (Rp)	Turun/ Naik (%)
1.	2014	1.200.000.000	-
2.	2015	1.150.000.000	(10 %)
3.	2016	900.000.000	(13%)
4.	2017	850.000.000	(5%)

Sumber: PT. Gunung Agung

Berdasarkan sumber data diatas dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai tahun 2017 terjadinya penurunan pencapaian omset yang sangat besar karena masih terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan belum optimal atau kinerjanya menurun sehingga berakibat terhadap omset perusahaan.

Demikian PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong dalam kedisiplinan karyawan dan suasana kerja yang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Betapa pentingnya faktor disiplin kerja dan suasana kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan yang menjadi persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja produktif dan berhasil mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung BSD Plaza Serpong”**.

## METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. Gunung Agung dengan alamat jalan Pahlawan Seribu sektor 4 mall BSD Plaza Serpong, Kota Tangerang Selatan.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara

variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Gunung Agung BSD yang berjumlah 80 orang. Pemakaian atau pemilihan sampel yang diambil yaitu sampel jenuh dimana jumlah populasi digunakan untuk sampel yaitu sebanyak 80 orang.

Data yang diperoleh dari penelitian harus dianalisis terlebih dahulu dengan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang ada sudah memenuhi batas alfa. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, homogenitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji regresi linier sederhana dan berganda serta koefisien determinasi. Terakhir dilakukan pengujian hipotesis penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , dengan Uji Parsial t-test dan Uji Simultan F-test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berada di atas angka 0,2213 atau ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji validitas semua item pernyataan variabel suasana kerja ( $X_2$ ) berada di atas angka 0,2213 atau ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas semua item pernyataan variabel kinerja ( $Y$ ) berada di atas angka 0,2213 atau

( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

**2. Analisis Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	16
,966	10
,961	10

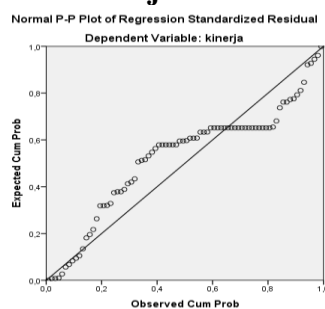
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Kesimpulannya Alpha  $>$   $r$  tabel = 0,2213 dapat dikatakan semua variabel reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

**3. Analisis Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)**

**a. Uji Normalitas**

**Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 4.1**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak terlalu jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

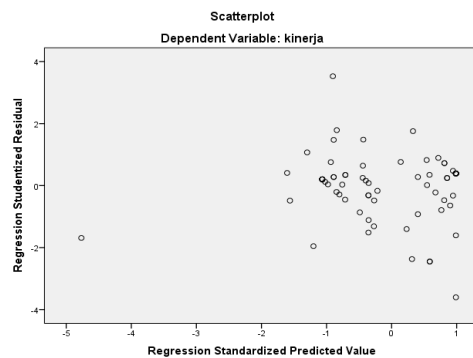
**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* masing - masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja 0,319 dan Suasana Kerja 0,319 dimana nilai tersebut kurang dari 1, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 3,136 dan Suasana Kerja sebesar 3,136 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Scatterplot**



**Gambar 4.2**

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

**d. Uji Autokorelasi**

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui



ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.780 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

#### 4. Analisis Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.2

Hasil Analisis Pengolahan Data Koefisien Korelasi *Product Moment Model Summary*<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.880 <sup>a</sup>	.775	.769	2,533

a. Predictors: (Constant), suasana kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,880 artinya variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 5. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,421 + 0,204X_1 + 0,626X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,421 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Suasana kerja ( $X_2$ ) konstan (0), maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,421 poin.
- Varibel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi 0,204 (positif) diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel suasana kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), akan mengakibatkan terjadinya perubahan peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,204 poin.
- Varibel suasana kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi 0,626 (positif) diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel suasana kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,626 poin.

## 6. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan suasana kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,775 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 77,5% sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## 7. Uji Signifikan

### a. Uji Parsial (Uji *t*)

Untuk pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Suasana Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilakukan dengan uji statistik *t* (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  
berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  
berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Adapun untuk menentukan besarnya  $t_{tabel}$

dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha } \times \text{ Degree of Freedom)}$$

$\alpha$  = tarif nyata 5%

$df$  = (n-2),

maka diperoleh (80-3) = 77,

$$t_{tabel} = 1,991$$

Dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\rho \text{ value} < \text{Sig.0,05}$ .

### a) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan (0,003 < 0,05) dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,079 > 1,991). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

### b) Pengaruh Suasana Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

$H_2 : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh antara suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Gunung Agung.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,481 > 1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Suasana Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja, dan Suasana Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

(a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  :  
berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak

(b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  :  
berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(80-2-1) = 77$ , jadi  $F_{tabel} = 2,720$

Dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\rho \text{ value} < Sig.0,05$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperkuat dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $132,341 > 2,720$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Suasana Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Gunung Agung Tangerang selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang telah dilakukan oleh penulis terhadap data yang diperoleh, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang positif dan signifikan dengan melihat dari perolehan yaitu ( $0,003 < 0,05$ ) atau  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $3,079 > 1,991$ . Dan dalam variabel disiplin kerja  $X_1$  nilai tertinggi pada indikator "Sanksi Hukuman" dengan nilai rentang skala 4,66 yang berarti dengan adanya hukuman ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja dapat mempengaruhi karyawan untuk selalu disiplin dan karyawan harus siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi. Dan dalam variabel kinerja  $Y$  nilai tertinggi pada indikator "Ketepatan Waktu" dengan menilai rentang skala 4,46 yang berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
2. Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan variabel suasana kerja terdapat pengaruh suasana kerja terhadap kinerja yang positif dan signifikan dengan melihat dari perolehan ( $0,000 < 0,05$ ) atau  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $6,481 > 1,991$ . Dan dalam variabel suasana kerja  $X_2$  nilai tertinggi pada indikator "Faktor Psikologis" dengan nilai rentang skala 4,53 yaitu berarti terdapat rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan karir dimasa depan dalam perusahaan bahkan perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya. Dan dalam variabel kinerja  $Y$  nilai tertinggi pada indikator "Ketepatan Waktu" dengan menilai rentang skala 4,46 yang berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
3. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, diketahui dari hasil perhitungnan *IBM SPSS 24*, analisis data korelasi variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$  hubungannya "kuat" yaitu ( $r$ ) sebesar 0,880 hasil koefisien determinasi disiplin kerja dan suasana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 77,5% sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 1,421 + 0,204X_1 + 0,626X_2$  dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja dan suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka

kinerja karyawan akan bertambah 0,204 untuk disiplin, 0,626 untuk suasana kerja dan sebaliknya. Pada uji hipotesis (uji  $t$ ) pada disiplin kerja diperoleh nilai signifikan ( $0,003 < 0,05$ ) dan diperkuat dengan nilai yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3,079 > 1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis (uji  $t$ ) pada suasana kerja diperoleh nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperkuat dengan nilai yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,481 > 1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Suasana Kerja terhadap Kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Dan dari pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperkuat dengan nilai yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $132,341 > 2,720$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh disiplin kerja dan suasana

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, maka penulis mencoba mengemukakan saran-saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan untuk perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu dapat dilihat dari poin disiplin kerja yaitu terhadap tujuan dan kemampuan serta poin kinerja dalam kemampuan kerjasama. Pada tujuan dan kemampuan kerja di PT. Gunung Agung Tangerang Selatan harus ditingkatkan dengan memberikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan serta kemampuan karyawan dapat ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Dengan demikian PT. Gunung Agung harus meningkatkan kedisiplinan agar tujuan kemampuan dapat terwujud dengan baik. Pada kemampuan kerjasama di PT. Gunung Agung pula harus ditingkatkan karena dengan adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempercepat pekerjaan dan karyawan harus mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.
2. Suasana kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dari poin suasana kerja dalam faktor fisik dan poin kinerja dalam kemampuan kerjasama. Pada faktor fisik di PT. Gunung Agung Tangerang harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan dalam penanganan

suhu ruangan kerja diperusahaan harus sesuai dengan standar dan penerangan ruangan kerja harus sesuai kebutuhan karyawan. Pada kemampuan kerjasama di PT. Gunung Agung pula harus ditingkatkan karena dengan adanya kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempercepat pekerjaan dan karyawan harus mampu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

3. Disiplin kerja dan suasana kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu disiplin kerja dan suasana kerja harus diperbaiki dan ditingkatkan lebih baik supaya kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan dapat lebih berkembang dan lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wildson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kholil, M Abdul. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa*. Tapung: Jurnal.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mathis, dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In media.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Samsudin, Sadili. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media
- Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Untuk*

*Perusahaan Dari Teori Ke  
Praktek.* Jakarta: Rajawali  
Press.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.*  
Jakarta: PT. Raja Grafindo  
Persada.

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan**

*Aden Prawiro Sudarso*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [aden.prawiro@gmail.com](mailto:aden.prawiro@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,989)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,165 > 1,989)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Uji hipotesis simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,289 > 2,720)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.**



## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur pemerintah daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat daerahnya sendiri. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain.

Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia adalah Kota Tangerang Selatan, yang mana didalamnya terdapat pemerintah kecamatan-kecamatan yang membantu tugas dari Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Salah satu kecamatan yang membantu tugas pelayanan tersebut adalah Pemerintah Kecamatan Pamulang. Pamulang adalah sebuah kecamatan di Kota Tangerang Selatan yang mana memiliki jumlah

pegawai sebanyak 30 pegawai berstatus PNS dan 54 pegawai berstatus Non-PNS.

Bagi Kantor Kecamatan Pamulang, permasalahan kinerja pegawai kecamatan menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Tangerang Selatan, sehingga kinerja dari Kantor Kecamatan Pamulang akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan motivasi dan disiplin kerja pegawainya. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki motivasi namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Pamulang dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh perangkat kecamatan didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat termotivasi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Jika peran kantor kecamatan sudah memperhatikan bagaimana pemberian motivasi dan bagaimana penerapan terhadap kedisiplinan para pegawainya, maka selanjutnya yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut

sudah dikatakan efektif dan atau belum, sehingga tujuan Kantor efisienkah dalam pelaksanaannya Kecamatan Pamulang dapat tercapai.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	Persentase
		Tanpa Keterangan	Izin	Sakit		
Januari	84	4	15	6	25	29,76 %
Februari	84	5	16	7	28	33,33 %
Maret	84	6	18	7	31	36,90 %
April	84	4	14	5	23	27,38 %
Mei	84	5	16	4	25	29,76 %
Juni	84	8	15	6	29	34,52 %

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Pamulang tahun 2018

Dari data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan masih sangat perlu ditingkatkan lagi. Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Teori secara singkat berupa definisi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yaitu motivasi dan disiplin kerja menjadi suatu yang penting jika dihubungkan dengan kinerja ( $Y$ ), oleh karena itu setiap pegawai perlu dimotivasi dan perlu diterapkan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi dalam berkerja. Dengan dimotivasi dan penerapan disiplin kerja nantinya akan tumbuh pada diri pegawai dorongan sehingga mengeluarkan segala usaha, daya dan upaya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar didalam berkerja memperoleh kinerja yang maksimal. Dan untuk definisi variabel kinerja ( $Y$ ), yaitu hasil kerja atau prestasi kerja yang digambarkan dari ketetapan penggunaan metode atau

cara kerja dan alat yang tersedia, kinerja juga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan dari target yang telah ditetapkan.

Dari pemaparan di atas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan masih perlu ditingkatkan lagi dikarenakan beberapa indikator penghambat. Motivasi pada pegawai kantor kecamatan masih terbilang rendah dikarenakan kurangnya penghargaan dari instansi, sehingga membuat para pegawai merasa kurang dihargai terhadap kinerja yang sudah dilakukan yang kemudian dalam menjalankan tanggungjawabnya para pegawai kurang semangat dan antusias. Keputusan aktualisasi diri para pegawai juga terbilang rendah, ini juga yang membuat keinginan untuk memperbaiki kemampuan dalam bekerja sulit muncul sehingga berimbas pada kinerja yang mereka hasilkan juga relatif rendah.

Disiplin kerja para pegawai kantor kecamatan perlu ditingkatkan lagi karena pengawasan dari pimpinan instansi terhadap para pegawainya masih terbilang kurang diperhatikan, yang mana hal ini membuat para pegawainya merasa bebas dalam melakukan tindakan dan tidak memperhatikan peraturan yang

berlaku. Kurangnya keteladanan pimpinan instansi membuat para pegawai kekurangan sosok tauladan yang dapat mereka jadikan panutan dalam kedisiplinan kerja, karena sikap dan perbuatan dari pimpinan akan menjadi cerminan pula terhadap sikap dan perbuatan dari para pegawainya.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang**  
**Tahun 2018**

Bulan	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Persentase	Standar
Januari	Pembuatan e-KTP	615	98	15,93 %	1 minggu
	Pembuatan KK	327	45	13,76 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	60	15	25 %	1 hari
Februari	Pembuatan e-KTP	702	104	14,81 %	1 minggu
	Pembuatan KK	303	53	17,49 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	65	18	27,69 %	1 hari
Maret	Pembuatan e-KTP	665	89	13,38 %	1 minggu
	Pembuatan KK	307	56	18,24 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	68	14	20,58 %	1 hari
April	Pembuatan e-KTP	627	70	11,16 %	1 minggu
	Pembuatan KK	317	49	15,46 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	59	8	13,56 %	1 hari
Mei	Pembuatan e-KTP	722	108	14,95 %	1 minggu
	Pembuatan KK	350	52	14,86 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	70	7	10 %	1 hari
Juni	Pembuatan e-KTP	842	112	13,30 %	1 minggu
	Pembuatan KK	377	63	16,71 %	1 minggu
	Surat Kelahiran	96	13	13,54 %	1 hari

Sumber: Admin Kantor Kecamatan Pamulang tahun 2018

Dari data di atas diketahui bahwasannya tingkat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak target pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat

dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai yaitu masih rendahnya penghargaan dari kantor kecamatan pamulang kepada para pegawainya, masih rendahnya pengembangan keterampilan dan kemampuan para pegawai di kantor

kecamatan pamulang, pengawasan pimpinan terhadap para pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah, keteladanan pimpinan terhadap para pegawainya di kantor kecamatan pamulang masih perlu ditingkatkan lagi, kerjasama antar pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah serta kreatifitas para pegawai di kantor kecamatan pamulang masih rendah.

Penelitian ini berguna bagi penulis sebagai implementasi dari ilmu yang di peroleh di dalam perkuliahan dengan realita yang ada. Selain itu juga sebagai bahan masukan guna menambah wawasan pengetahuan. dan sebagai persyaratan dalam pengambilan gelar kesarjanaan padi Universitas Pamulang dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pada pembaca umumnya, peneliti juga mengharapkan agar penulis ini dapat menambah wacana dan wawasan serta dapat membawa pengaruh bagi

pihak-pihak yang berkepentingan. Dan juga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan tentunya dalam pemberian motivasi dan disiplin kerja.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Siliwangi No.1 Pamulang Kota Tangerang Selatan 15417. Telp (021) 74709508. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi 84 pegawai, teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah persamaan regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (*R Square*), pengujian hipotesis

**HASIL PENELITIAN**

**A. Pengujian Instrumen Penelitian.**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Validitas**

Pernyataan	R-Hitung Motivasi	R-Hitung Disiplin	R-Hitung Kinerja	R-Tabel	Keputusan
1	0.380	0.409	0.445	0.214	Valid
2	0.379	0.526	0.581	0.214	Valid
3	0.321	0.385	0.417	0.214	Valid
4	0.535	0.543	0.533	0.214	Valid
5	0.802	0.577	0.481	0.214	Valid
6	0.537	0.417	0.477	0.214	Valid
7	0.729	0.656	0.651	0.214	Valid
8	0.805	0.529	0.558	0.214	Valid
9	0.803	0.446	0.645	0.214	Valid
10	0.463	0.612	0.427	0.214	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *R-Hitung* lebih besar dari 0,214, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**2. Uji Reliabilitas.**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**  
**Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi	0.771	0.60	Reliabel
2	Disiplin	0.686	0.60	Reliabel
3	Kinerja	0.702	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kinerja dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

**B. Uji Prasyarat Data**

**1. Pengujian Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Dengan Kolmogorov-**  
**Smirnov Test**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.087	84	.169	.974	84	.081

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,169$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau  $(0,169 >$

0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian**  
**Multikolinearitas**  
**Dengan Collinearity**  
**Statistic Kinerja Pegawai**  
**Sebagai Variabel**  
**Dependen**

Variabel	Colinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	.680	1.470
Disiplin Kerja (X2)	.680	1.470

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi sebesar 0,680 dan disiplin kerja sebesar 0,680, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi sebesar 1,470 serta disiplin kerja sebesar 1,470 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.5**  
**Uji Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588	2.058

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.058 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.362	1.896		.719	.474
	Motivasi (X1)	-.095	.049	-.254	-1.944	.055
	Disiplin Kerja (X2)	-.111	.056	-.258	-1.971	.052

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,055 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,052 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**C. Analisis Verifikatif**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda.**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Motivasi(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.536	3.125		3.372	.001
	Motivasi (X1)	.258	.080	.303	3.214	.002
	Disiplin kerja (X2)	.490	.093	.498	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,536 + 0,258X_1 + 0,490X_2$ .

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,715 artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**3. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).**

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.499	2.588
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )				

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**4. Pengujian Hipotesis.**

**a) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).**

**1) Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).**

**Tabel 4.10 Hasil Uji t Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.19	2.934		6.856	.000
	Motivasi ( $X_1$ )	.498	.076	.585	6.527	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ( $Y$ )						

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,527 > 1,989) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

**Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.947	3.102		4.497	.000

Disiplin Kerja (X2)	.658	.081	.670	8.1	.06005
---------------------	------	------	------	-----	--------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,165 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang selatan.

**b) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

**Tabel 4.12 Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.477	283.239	42.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	542.511	6.698		
	Total	1108.988			

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,289 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel motivasi diperoleh rata-rata skor 3.83 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
2. Pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skor 3,82 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
3. Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden variabel kinerja pegawai beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3.91 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik
4. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,585 artinya memiliki pengaruh yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 34,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,989)$ , hal ini diperkuat dengan  $probability\ signifikansi\ 0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi



terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

5. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,670 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 44,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,165 > 1,989$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.
6. Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 10,536 + 0,258X_1 + 0,490X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,715 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,289 > 2,720$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

## B. Saran

1. Dari tabel jawaban responden berdasar pada variabel motivasi ( $X_1$ ) pernyataan yang paling banyak mendapatkan tanggapan tidak setuju dan kurang setuju adalah pernyataan nomor 10 yaitu “pimpinan selalu memberikan arahan sehingga membantu para pegawai dalam bekerja” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 42 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kesepuluh maka instansi harus memberikan arahan kepada para pegawai dengan cara yang lebih komunikatif serta efektif dan efisien. Ini bertujuan membuat para pegawai lebih terarah dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang perlu dikerjakan agar dapat sesuai dengan keinginan instansi dan mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai oleh instansi. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 5 yaitu “masuk posif yang dikeluarkan oleh pegawai sangat diperlukan untuk kemajuan instansi” dengan skor 3,92 dengan kategori baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Dari tabel jawaban responden berdasar pada variabel disiplin

kerja ( $X_2$ ), pernyataan yang paling banyak mendapatkan tanggapan tidak setuju dan kurang setuju serta yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 yaitu “instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 40 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kelima maka harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga pegawai dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah instansi serta dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 10 yaitu “pengawasan kerja oleh pimpinan berdampak positif pada hasil kerja” dengan skor 4,23 dengan kategori sangat baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.

3. Dari tanggapan responden pada tabel jawaban responden berdasar pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), dapat terlihat bahwasannya pernyataan yang paling banyak mendapat tanggapan kurang setuju dan tidak setuju ada dalam pernyataan nomor 5 yaitu “pimpinan membantu para pegawai yang menghadapi

kesulitan dalam memecahkan persoalan dalam bekerja” dimana jumlah responden yang menjawab sebanyak 37 responden. Melihat dari jumlah tanggapan tidak setuju dan kurang setuju yang paling besar ada pada pernyataan kelima maka pimpinan harus lebih membantu dan membimbing para pegawai dalam bekerja ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari tabel jawaban yang mendapat skor tertinggi adalah pernyataan ke 9 yaitu “pegawai bekerjasama dalam melaksanakan program kerja” dengan skor 4,08 dengan kategori baik jadi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.

4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,1%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan faktor-faktor yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling

memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta, Rineka Cipta, 2010.
- Baidlowi, Muhammad. "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Dirve 1 Semarang". Semarang, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.
- Darmawan, D. "Sistem Informasi Manajemen". Bandung, Rosda, 2013.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII". Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handoko, T. Hani. "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia". Yogyakarta, BPFE, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2006.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Marwansyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung, Alfabeta, 2010.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama", Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Priansa, Donni Junni. "Perencanaan dan Pengembangan SDM", Bandung, Alfabeta, 2014.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik". Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Robbins SP, dan Judge. "Perilaku Organisasi". Jakarta, Salemba Empat, 2011.
- Santoso, Singgih. "Menguasai Statistik Multivariate". Jakarta, PT Elex Media Komputindo, 2015.
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Bandung, Tarsito, 2011.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung, Penerbit CV. Alfabeta, 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sundari, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik". Surabaya, Universitas Wijaya Putra, 2014
- Supangat, Andi. "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Kencana Pernada Media Group, 2009.

**Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dengan  
Kepuasan Kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk**

*Provita Wulandari*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [provita.w@toto.co.id](mailto:provita.w@toto.co.id)*

**ABSTRAK**

Salah satu metode dalam menghitung besarnya kepuasan kerja adalah dengan menilai bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, dikarenakan kepemimpinan dinilai bagaimana peran karyawan diikutsertakan dalam suatu organisasi. Sedangkan, budaya organisasi perusahaan menggambarkan bagaimana perusahaan itu sendiri. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan membuktikan hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja, menganalisis dan membuktikan hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan untuk menganalisis dan membuktikan hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja ( $r$ ) adalah 0.824. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan dapat diterima artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penalaran, dan pengembangan kariernya.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Organisasi harus memikirkan sinergi baru yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungan baik secara intern maupun secara ekstern. Organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha berdasarkan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun

organisasi menuju *high performance organization*, Harvey dan Brown (dalam Rokhman dan Harsono, 2002).

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir serta bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Tidak sekedar meraih perkembangan semata, tetapi juga diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pembentukan budaya organisasi melalui penyeragaman dan sosialisasi nilai-nilai suatu perusahaan pada karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk berkarya secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta kepuasan karyawan.

## METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan oleh peneliti adalah survei non kausal dimana latar belakang masalahnya sudah jelas beberapa variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Toto

Indonesia, Tbk Bagian Produksi yang berjumlah 1771 karyawan. Sedangkan populasi sampel yang terjangkau adalah karyawan bagian produksi untuk dijadikan sampel. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 289 karyawan.

korelasi memiliki signifikan dibawah 0.05 menunjukkan bahwa variabel tersebut valid. Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas X1 (Budaya Organisasi)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
P.1	0.688	0.138	Valid
P.2	0.852	0.138	Valid
P.3	0.528	0.138	Valid
P.4	0.785	0.138	Valid
P.5	0.687	0.138	Valid

**C. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Cikupa Tangerang dengan subjek penelitian adalah karyawan bagian produksi. Penelitian direncanakan dapat diselesaikan dalam rentang waktu enam bulan kedepan sejak disetujuinya proposal penelitian ini.

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas X2 (Gaya Kepemimpinan)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
P.1	0.585	0.138	Valid
P.2	0.568	0.138	Valid
P.3	0.423	0.138	Valid
P.4	0.434	0.138	Valid
P.5	0.263	0.138	Valid
P.6	0.410	0.138	Valid
P.7	0.478	0.138	Valid
P.8	0.353	0.138	Valid
P.9	0.498	0.138	Valid
P.10	0.660	0.138	Valid
P.11	0.583	0.138	Valid

**D. Alat Analisis**

Alat bantu analisis yang digunakan adalah program aplikasi statistik yaitu software SPSS versi 17.0. sebelum mengadakan penganalisan dilakukan juga pengujian data untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai yang diharapkan. Beberapa uji dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji statistik, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**A. Hasil Analisis Data**

**1. Uji Validitas**

Perhitungan dengan bantuan excel menghasilkan uji validitas yang diajukan pada beberapa variabel yang digunakan yaitu X1 (Budaya Organisasi), X2 (Gaya Kepemimpinan), Y (Kepuasan Kerja) dimana jika nilai

		8	
P.12	0.656	0.138	Valid
P.13	0.562	0.138	Valid
P.14	0.560	0.138	Valid

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
P.1	0.760	0.138	Valid
P.2	0.742	0.138	Valid
P.3	0.518	0.138	Valid
P.4	0.885	0.138	Valid
P.5	0.700	0.138	Valid
P.6	0.862	0.138	Valid
P.7	0.609	0.138	Valid
P.8	0.775	0.138	Valid

**2. Uji Reliabilitas**

Reabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006) dalam penelitian ini pengukuran reabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dengan menggunakan *Cronbach alpha* dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Reabilitas**  
**Reability Statistics**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.780	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.725	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.778	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* variabel Budaya Organisasi adalah 0.780 sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0.725 dan untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.778 , ketiga variabel tersebut mempunyai nilai lebih dari 0,6 sehingga pernyataan untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dapat dikatakan Reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi yang dicari dalam penelitian ini meliputi variabel kepuasan kerja karyawan atas variabel budaya organisasi dan variabel gaya kepemimpinan berdasarkan pengolahan data hasil penelitian diperoleh analisis regresi sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.651	2.655		12.297	.000
total x1	.447	.091	.879	8.655	.006
total x2	.587	.095	.598	1.194	.011

a. Dependent Variable: total y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	32.651	2.655		12.297	.000
total x1	.447	.091	.879	8.655	.006
total x2	.587	.095	.598	1.194	.011

a. Dependent Variable: total y

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, analisis regresi berganda terhadap variabel kepuasan kerja karyawan atas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama menghasilkan arah regresi b1 sebesar 0.447 dan b2 sebesar 0.587 serta konstanta a sebesar 32.651. dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $Y = 32.651 + 0.447X_1 + 0.587X_2$  ini menggambarkan arah

hubungan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan adalah searah.

## B. Pengujian Hipotesis/ Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan parsial variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan

Tabel 4.6

Coefficients<sup>a</sup>

### a. Uji Signifikan Pengaruh secara Parsial (Uji t)

Hasil dari uji coefficients, pada penelitian ini dikemukakan nilai (constant) Budaya Organisasi = 0.447 dan nilai B = 0.879, serta gaya kepemimpinan t hitung dan tingkat signifikan = 0.000. nilai (constants) gaya kepemimpinan = 0.587 dan nilai B = 0.598 serta gaya kepemimpinan t hitung dan tingkat signifikan = 0.001.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung diperoleh untuk seluruh variabel bebas adalah 8.655 dan 1.194 dengan nilai signifikan 0.000 jauh dibawah nilai  $\alpha$  yang ditentukan yaitu sebesar 0.05. sedangkan nilai signifikan untuk budaya organisasi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 0.05 dengan hasil ini berarti terdapat hubungan dan



pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat hubungan dan pengaruh positif.

Tanda positif pada koefisien variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, semakin besar nilai koefisien positif pada variabel budaya organisasi menunjukkan adanya hubungan yang positif yang semakin besar antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien yang ada pada variabel harga menunjukkan semakin kecil tingkat pengaruh responden atau kepuasan kerja karyawan.

1) Budaya Organisasi

Terdapat hubungan positif sebesar 0.447 antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi nilai koefisien, maka akan semakin menaikkan kepuasan kerja karyawan. Maksud dari pernyataan ini adalah budaya organisasi merupakan prioritas yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam

menentukan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitaian ini bahwa karyawan bagian produksi pada umumnya lebih melihat kepada budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

2) Gaya Kepemimpinan

Terdapat hubungan yang signifikan antara harga dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari perolehan nilai signifikan sebesar 0.01. hasil penelitian ini menunjukkan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, faktor gaya kepemimpinan yang ada menjadi pengaruh bagi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

**b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.berikut hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji signifikasi Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	3612.271	2	812.630	312.715	.000 <sup>a</sup>
Residual	18.054	286	9.027		

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.956 <sup>a</sup>	.824	.803	3.55392	.824	312.715	2	286	.000

a. Predictors: (Constant), total x2, total x1

b. Dependent Variable: total y

Total	3630.325	288			
-------	----------	-----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), total x2, total x1

b. Dependent Variable: total y

Tabel 4.7 Anova diatas menunjukkan apakah signifikan dari model linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F diperoleh adalah sebesar 312.715 dengan nilai signifikan 0.000, nilai signifikan yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan 0.05 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0.05 berarti

tidak terdapat hubungan positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model tersebut menjelaskan atau menerangkan hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

### C. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun besar hubungan dan pengaruh yang diperoleh dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut:

Tabel 4.8

### Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 dengan Y

Dari Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0.956, sedangkan besar pengaruh yang diperoleh adalah sebesar 0.824. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan sebesar 95.6% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 4.4% merupakan faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai PT. Surya

Toto Indonesia, Tbk sebagai berikut:

Dari ketiga hasil penelitian tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Terbukti budaya organisasi (X1) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi 82,4% terhadap kepuasan kerja.
- b. Terbukti gaya kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi 76,6% terhadap kepuasan kerja
- c. Terbukti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi 95,6% terhadap kepuasan kerja.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka disarankan:

- a. Bagi PT. Surya Toto Indonesia, Tbk
  - 1) Mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah diterapkan di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk. Budaya organisasi merupakan ciri dari suatu organisasi atau perusahaan sebagai kerangka kerja kognitif yang emmuat sikap-sikap dan nilai-nilai,

norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh seluruh karyawan yang bernaung. Budaya organisasi terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Hal inilah yang sudah tentu akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

- 2) Menjaga gaya kepemimpinan untuk setiap masing-masing atasan seksi di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk agar terciptanya suatu kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan hasil produksi itu sendiri serta keharmonisan kerja serta rasa nyaman, aman, dan kekeluargaan

### b. Bagi Penelitian Lebih Lanjut

Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan lebih lanjut disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang lebih banyak dan lebih luas, tahun pengamatan sebaiknya ditambah, memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta menggunakan metode analisis yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Byars, 1984, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Andi Offset, Yogyakarta, 2001.

- Dessler, G, 1992, "Manajemen Personalia", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry, 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Prenhalindo, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006, "Metode Penelitian Manajemen : Pedoman
- Guritno, Waridin, 2005, "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku
- Hani Handoko, 1995, "Manajemen Personalia dan SDM", Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.
- Hardini, Sri, 2001, "Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
- Kartini, K, 1994, "Pemimpin dan Kepemimpinan", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suit, Jusuf, 1996, "Aspek Sikap Mental dalam MSDM", Ghalia Indonesia, Jakarta. Vol.1.
- Rokhman, W dan Harsono, 2002, "Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan, Tradisional terhadap Kepemimpinan Transaksional pada Kmitmen Organisasi dan Kepuasan Bawahan", Jurnal Empirika, Volume 11, Nomer 1, Juni 2002
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).

**Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang**

*Priehadi Dhasa Eka*

*Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*

*Email : [priehadi9967@gmail.com](mailto:priehadi9967@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui keselamatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sample yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan sampel sebanyak 56 responden dari 125 populasi. Menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43.5% Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,392 > 1,297$ , pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33.6%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,9.16 > 1,297$ , pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang **sedang**. Uji hipotesis simultan keselamatan kerja dan pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $4,326 > 2,780$ ). Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bercha Schindler *project* Alfa Tower Tangerang

**Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

PT. Berca Schindler Lifts (BSL) adalah perusahaan yang terkemuka dengan produk proses instalasi unit lift maupun escalator keselamatan dan kualitas demi menyediakan unti yang terbaik. Pembangunannya di awasi konsultan proyek (Jaya CM), mengawasi mulai dari design sampai selesai pekerjaan. maka konsultan terus menjalin komunikasi yang baik, meminimalisir kecelakaan yang terjadi dilapangan. Namun pada kenyataannya kinerja yang dihasilkkan oleh SDM yang bekerja tidak sesuai yang diharapkan dikarenakan kurangnya kesadaran dari pekerja bahwa penggunaan APD (Alat Pelindng Diri) dan keselamatan kerja sangatlah penting.

Kinerja menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut (Tangkilisan, 2005 : 178) adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keselamatan adalah prioritas utama PT Berca Schindler Lifts.

Kami merancang sekaligus membuat lift dan escalator yang dilengkapi berbagai fitur serta mengutamakan keselamatan anda. PT. Berca Schindler Lifts pada Project Alfa Tower termasuk dalam department NI (New Installation) dimana bekerja sama dengan Departement lain untuk dapat menerapkan program pelatihan bagi setiap karyawan yang bekerja di PT. Berca Schindler Lifts agar kinerja terus meningkat.

Dari latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat kecelakaan kerja dalam lingkungan project Alfa Tower Tangerang.
2. Adanya kelalaian dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
3. Penyampaian bahasa materi dalam pelatihan karyawan masih kurang di pahami/dimengerti oleh karyawan.
4. Kurangnya kesadaran karyawan untuk hadir dalam pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PT. Bercha Schindler.
5. Kinerja karyawan masih belum optimal.
6. Masih kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Untuk memberikan arah pembahasan dan menghindari kebijaksanaan personal yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalah yang menjadi kajian dalam pembahasan-pembahasan selanjutnya. Sesuai dengan judul skripsi ini maka penulis membatasi masalah pengaruh keselamatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bercha Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang.

1. Keselamatan kerja adalah system perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja
2. Pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang dimana bertujuan untuk mengasah kemampuan setiap karyawan agar menumbuhkan kinerja suatu karyawan semakin baik dan berkualitas.
3. Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah suatu pencapaian seorang karyawan atas pekerjaan/tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Dilakukan penelitian di Project Alfa Tower yang beralamat di Jl. Jalur Sutera Barat Kav. 7-9 Kelurahan Penunggan Timur Kecamatan Pinang, Kota Tangerang 15143.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Berca Schindler Lifts di Project Alfa Tower yang beralamat di Jl. Jalur Sutera Barat. No. Kav.7-9, Panunggan Tim., Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15143. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara umum populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek atau kejadian. Dalam penelitian ini populasi yang diambil oleh penulis di PT. Berca Schindler Lifts di Project Alfa Tower adalah sebanyak 125 karyawan.

**HASIL PENELITIAN**

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Kuesioner	Chronbatch Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang sudah di tentukan	0.381	0.300	Valid
2	Kualitas pekerjaan saya cukup memuaskan	0.600	0.300	Valid
3	Anda selalu hadir tepat waktu	0.324	0.300	Valid
4	Anda mengerjakan tugas dan menyampaikan hasil kerja dengan tepat waktu	0.382	0.300	Valid
5	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti Saya bekerja secara efektif	0.544	0.300	Valid
6	Anda berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia	0.631	0.300	Valid
7	Anda tidak akan meninggalkan pekerjaan anda sebelum anda yakin pekerjaan yang anda lakukan benar	0.508	0.300	Valid
8	Anda bekerja berdasarkan job description pekerjaan anda	0.503	0.300	Valid
9	Anda selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0.330	0.300	Valid

10	Anda terbiasa bekerja sama satu dengan yang lainnya dan tidak saling mengandalkan	0.459	0.300	Valid
Rata-Rata		0.466	0.300	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* 0,466 lebih besar dari 0,300, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.2**  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Keselamatan Kerja (X1)	0.602	0.600	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0.665	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.653	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600

**Tabel 4.3**  
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

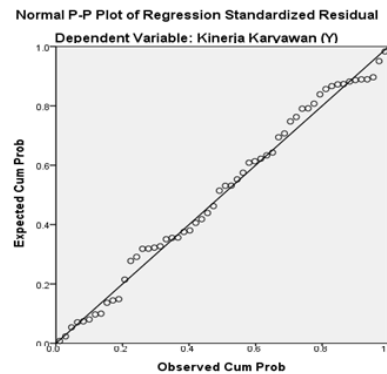
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	d.f.	Sig.	Statistic	d.f.	Sig.

Kinerja Karyawan (Y)	0.0876	0.20	0.973	56	0.234
*. This is a lower bound of the true significance.					
a. Lilliefors Significance Correction					

Sumber: Data Primer diolah..

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,234$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,234 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas**



**Gambar 4.1**  
P-Plot

Dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Koefisien**  
**Determinasi Secara Simultan**  
**Antara Variabel Keselamatan**  
**Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 <sup>a</sup>	,375	,108	3,372

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,375 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) dan pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara**  
**Simultan Antara Keselamatan**  
**Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pelatihan (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.371	2	49.186	4.326	.001 <sup>b</sup>
	Residual	602.611	53	11.370		
	Total	700.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber :Data Primer di olah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $4,326 > 2,780$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bercha Schindler *project* Alfa Tower.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan Deskriptif.

Pembahasan deskriptif, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

#### a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>).

Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, kondisi pekerja.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh rata-rata *score* 4.13 dengan kriteria baik. Dari

keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah pernyataan nomor 3 dan 4 yaitu sirkulasi udara ditempat kerja membuat anda merasa nyaman dan perlengkapan pengaturan udara di area kerja sudah memadai dimana hanya mencapai *score* 4,09.

**b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Pelatihan (X2).**

Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Pelatihan (X2) diperoleh rata-rata *score* 3.98 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah pernyataan nomor 7 yaitu Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah di pahami dimana hanya mencapai *score* 3,95.

**c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Kinerja Karyawan (Y).**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan jawaban responden responden untuk

kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata *score* 4.53 dengan kriteria sangat baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah pernyataan nomor 2 yaitu Kualitas pekerjaan saya cukup memuaskan dimana hanya mencapai *score* 4,00.

**2. Pembahasan Verifikatif**

Pembahasan verifikatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya serta, pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

**a. Pengaruh Secara Parsial antara Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar *thitung* 2,392 > *ttabel* 1.297. atau *Sig* 0.000 < 0.05 Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat hubungan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.686 artinya Keselamatan Kerja (X1)

memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 43.5% sedangkan 56.5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**b. Pengaruh Secara Parsial antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar thitung 2,913 > ttabel 1,297. atau *Sig* 0.000 < 0.05 Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat hubungan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,569 artinya Pelatihan (X2) memiliki tingkat hubungan yang Sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 31.2% sedangkan 68.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**c. Pengaruh Secara Simultan antara Keselamatan Kerja (X1), Pelatihan (X2)**

**terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Terdapat pengaruh secara simultan antara Keselamatan Kerja (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai *F* hitung 4,326 lebih besar dibandingkan dengan *F* tabel 2,780, dan *Sig.* 0,001 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan demikian secara serempak Keselamatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berca Schindler Lifts .

Dari hasil regresi linear berganda yang telah ditemukan adalah  $\hat{Y} = 22.366 + 0.076 X_1 + 0.408 X_2$  dimana konstanta sebesar 22.366 menyatakan bahwa tanpa Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Pelatihan (X2), besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk 22.366. kemudian Variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.076. yang artinya jika Variabel (X1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.076, dan Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.408. yang artinya jika Variabel Pelatihan (X2) meningkat satu satuan,

maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.408.

Nilai Adjustes R Square sebesar 0.435 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Keselamatan Kerja (X1) dan variabel Pelatihan (X2) sebesar 43,5% dan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 43,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,392 > 1,297$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bercha Schindler *project* Alfa Tower.
2. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,569 artinya kedua memiliki pengaruh yang **Sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,913 > 1,297$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi

$0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bercha Schindler *project* Alfa Tower.

3. Keselamatan Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 22,366 + 0,076X_1 + 0,408X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,520 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $4,326 > 2,780$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bercha Schindler *project* Alfa Tower.

### B. Saran

1. Variabel Keselamatan Kerja (X1) pernyataan yang paling lemah adalah sirkulasi udara ditempat kerja membuat anda merasa nyaman dan perlengkapan pengaturan udara di area kerja sudah memadai dimana hanya mencapai *score*

sebesar 4,09. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menyediakan alat ventilator blower, dikarenakan fungsi dari ventilator blower/kipas ventilator ini dapat menghasilkan volume udara yang besar serta tekanan yang tinggi. Biasanya digunakan sebagai ventilasi udara di restoran, bengkel, terowongan, Lorong Gedung (vertical) pembuatan kapal, saluran pembuangan gas dan lain-lain. Dengan menggunakan alat ini sirkulasi udara di sekitar pekerjaan yang berdebu, berasap dapat segera di netralisir karna ventilator blower ini dirancang untuk menyuplai udara baru dan dapat mengeluarkan udara kotor dari suatu ruangan yang tertutup. Alat ini sangat di butuhkan mengingat sirkulasi di daerah pekerjaan yang dilakukan baik di shaft maupun ruangan yang minim ventilasi hanya mengandalkan lubang pintu-pintu untuk lift .

2. Variabel Pelatihan (X2), pernyataan yang paling lemah adalah materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah di pahami, dimana hanya mencapai *score* 3,95. Untuk lebih baik lagi perusahaan dalam pelatihannya agar memperbanyak menggunakan bahasa Indonesia atau dapat mengkombinasikanya, karna mungkin masih belum bisa menyesuaikan ataupun belum semua sempurna pengetahuan dalam Bahasa Inggris, dan juga

dapat menggunakan kata-kata istilah atau kalimat umum yang sering didengar di lingkungan.

3. Variabel Kinerja karyawan (Y), Kualitas pekerjaan saya cukup memuaskan dimana hanya mencapai *score* sebesar 4,00. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus bisa membangkitkan semangat kerja karyawan dan menjamin keselamatan setiap karyawannya pada saat menunaikan kewajibanya sebagai pekerja, dan karyawan merasa terlindungi dengan adanya perhatian keselamatan dalam bekerja di perusahaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih terfokus/tidak khawatir karna perusahaan ada di tengah-tengah karyawan, dan pekerjaan yang di selesaikannya merasa puas baik dari sisi perusahaan maupun sisi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Choir, Fikaron, *“Teori Dan Aplikasi Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi Dan Bisnis”*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Anwar, *“Teori dan Praktek Kepemimpinan”* Gramedia, Jakarta, 2012.
- Arikunto, *“Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Diana Prasetya Ningsih, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Target Prima Lestari”*,

- Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, 2016.
- Elis Solihah, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Bunga Puncak*”, Indonesia School of Management, 2014.
- Feriyanto, Andri dan Lindang Shyta Triana, “*Pengantar Manajemen (3 in 1)*”. Mediaterra, Kebumen. 2015
- Hasibuan, Malayu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2011
- Hendriawan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Mitra Multiguna Sejahtera di Konawe Utara*”, Universitas Hasanuddin Makasar, 2014.
- Kartono, Kartini, “*Pemimpin dan Kepemimpinan*”. PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Mangkuprawira, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*”, Ghalia Indonesia, Jakarta 2013.
- Notoatmojo, “*Metodologi Penelitian Kesehatan*”. Rineka Cipta, Jakarta, 2015
- Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Perusahaan ke Praktik*”, Edisi Ke-1, Rajawali Pers, Jakarta. 2014.
- Robbins, “*Perilaku Organisasi*”, Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Samsudin, Sadili, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Santoso, Singgih, “*Menguasai Statistik Multivariat*”, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.
- Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Simamora, Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Simanjutak, “*Dimensi Ekonomi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*”, Penerbit Raih Asa Sukses. Bogor, 2012
- Siswanto, H.B, “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2011.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Alfabeta, Bandung. 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).
- Sutrisno, Edi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Prenademeia Group, Jakarta, 2016.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016
- Widodo, Suparno Eko, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2015.

Wirawan, “*Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*”, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014.

**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat**

*N. Lilis Suryani*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen000437@unpam.ac.id](mailto:dosen000437@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. QEON INTERACTIVE.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,151 > 1,995)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. QEON INTERACTIVE. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 39,9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,714 > 1,995)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. QEON INTERACTIVE. Uji hipotesis simultan pengembangan karir dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(29,386 > 2,740)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. QEON INTERACTIVE.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin, Kepuasan Kerja Karyawan**



## PENDAHULUAN

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Manajemen memang memiliki berbagai macam sudut pandang dan persepsi jika disimpulkan dari berbagai definisi. Menurut Sinambela (2017:7). Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Seiring dengan kemajuan zaman maupun untuk menjawab kebutuhan konsumen, perusahaan mau tidak mau juga harus berkembang agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan

oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ada pun pengertian tentang sumber daya manusia menurut Werter dan Davis dalam Sutrisno (2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia tersebut haruslah kita rawat dan jaga dengan baik, karena jika hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan, maka mungkin akan menyebabkan karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan mereka memilih keluar dari perusahaan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen SDM bisa dilakukan dengan meningkatkan skill tertentu atau membuat mereka mempelajari hal baru sehingga mampu menjadi pribadi multitalenta yang siap sedia kapan pun perusahaan memerlukannya. Misalnya, mewajibkan SDM untuk punya soft skill berkomunikasi

dengan klien, me-manage waktu agar bisa bekerja sesuai deadline, dan lain sebagainya. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya manusia tersebut harusah kita rawat dan jaga dengan baik, karena jika hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan, maka mungkin akan menyebabkan karyawan tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan mereka akan memilih keluar dari perusahaan. Jika hanya satu atau dua orang karyawan yang keluar mungkin tidak akan terlalu terasa dampaknya oleh perusahaan, namun jika hal ini tidak segera diperbaiki maka akan semakin banyak karyawan atau sumber daya manusia yang keluar dari perusahaan, dan hal ini akan berdampak sangat besar terhadap setiap kegiatan yang perusahaan sedang laksanakan. Salah satu aspek yang menyebabkan kenyamanan dalam bekerja adalah pengembangan karir bagi sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Soetjipto dalam Sutrisno (2017:176), pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi.

Menurut Kaswan dalam Sinambela (2017:252), karir adalah

pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu. Didalam perusahaan berbagai masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir karyawan, diantaranya prestasi kerja karyawan yang menurun, kurangnya kesempatan karyawan untuk mempromosikan kemampuan diri dan adanya karyawan memutuskan diri untuk berhenti dari perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan. Artinya setiap karyawan yang prestasi kerjanya baik, akan memperoleh kesempatan karir yang baik, namun sebaliknya, karyawan yang tidak berprestasi kesempatan karirnya akan menghadapi kendala. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya. Artinya karyawan

tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kinerja tertentu yang ditetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan perusahaan dan menguntungkan karyawan, ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan.

Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada perusahaan dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun. Tahun 2016-2018 jumlah pendapatan PT. Qeon Interactive belum mencapai target, dilihat dari prestasi kerja karyawan yang menurun, target yang diberikan perusahaan untuk jumlah iklan yang harus tayang sebesar 3.600.000.000, di awal tahun 2016 total iklan yang tayang mencapai target perusahaan yakni sebesar 4.156.702.588, di tahun 2016 total iklan yang tayang melonjak tinggi pada bulan September sebesar 1.150.500.000. Dan pada tahun 2017 total iklan yang tayang tidak mencapai target perusahaan dan mengalami penurunan sebesar 508.831.326, lalu pada tahun 2018 juga belum mencapai target perusahaan, total iklan yang tayang mengalami penurunan yang drastis dari tahun 2016 hingga tahun 2018, pada awalnya dapat mencapai target

perusahaan, lalu pada tahun 2018 mengalami penurunan yakni 486.143.885, di tahun 2016 total iklan yang tayang sudah memenuhi target perusahaan, kemudian di tahun 2017 mengalami penurunan dan tidak dapat memenuhi target perusahaan, dan di tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat drastis dan masih belum mencapai target perusahaan. Belum tercapainya target pendapatan PT Qeon Interactive akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, yang nantinya akan dinilai oleh atasan dan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yang terhambat.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, semua itu dimulai dari disiplin.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2017:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam

Sutrisno (2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karna banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan PT. Qeon Interactive dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Jika karyawan PT. Qeon Interactive tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut, akan sulit mencapai tujuannya perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikata baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam (yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya,

pengawasan, pengendalian, pengadaan) dari manajer sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Lemahnya respon karyawan di PT. Qeon Interactive terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari karyawan yang masih saja datang terlambat, tidak masuk kantor tanpa keterangan, prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih dilanggar oleh karyawan, masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dilihat dari faktor tersebut karyawan masih kurang paham dengan adanya disiplin bekerja. Hasil observasi di PT. Qeon Interactive menyatakan bahwa ketidak disiplin karyawan salah satunya tercermin dari karyawan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu terlihat dari karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tahun 2016-2018 dengan keterangan sebagai berikut: jumlah karyawan, cuti, sakit, terlambat dan tanpa keterangan. Dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tidak stabil bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi periode 2016-2018. Tingkat kehadiran bervariasi pada bulan September tingkat kehadiran yang paling rendah menunjukkan 29 orang dari 70 orang karyawan. Selanjutnya pada bulan Juli dan Desember tingkat yang paling tinggi sebesar 58 orang dari 70 orang

karyawan, dan selebihnya mengalami penurunan. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan menurunnya kepuasan kerja akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat untuk maju.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari dibidang karyawan adalah melatih membina karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Qeon Interactive yang berkualitas sangat berpengaruh dalam terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Artinya makin baik pembinaan karyawan yang dilakukan, maka kinerja karyawan semakin berkualitas. Tetapi dalam pelaksanaannya, sering menemui hambatan atau masalah, sehingga mengganggu keberhasilan pelaksanaan tugasnya, dalam kondisi demikian, memerlukan bantuan dan kerjasama dengan bidang karyawan untuk memecahkan masalahnya.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2017:302) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang

berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Sutrisno (2017:74)

PT. Qeon Interactive adalah perusahaan yang bergerak dibidang Advertising, yang beralamat di Mid Plaza 2 Jl. Jendral Sudirman Kav 10-11. Jakarta Pusat tentunya kepuasan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan baik. Adapun beberapa masalah di perusahaan yang menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja disebabkan terhambatnya kesempatan karyawan untuk maju, realisasi kenaikan gaji belum tercapai dengan baik, dan kesalahpahaman komunikasi sering terjadi antar pegawai dengan pihak manajemen, salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja yaitu realisasi kenaikan gaji yang belum tercapai dengan baik, Gaji karyawan PT. Qeon Interactive tahun 2016-2018, dengan total karyawan 70 karyawan. Dapat dilihat dari table diatas, bahwa untuk total gaji yang didapatkan oleh karyawan pertahunnya yakni pada awal tahun 2016 sebesar: Rp 6.193.689.027-. Lalu pada tahun 2017 mengalami peningkatan gaji

dengan total sebesar: Rp 6.554.193.695,-. Tetapi pada tahun 2018 total gaji yang didapatkan karyawan tidak ada peningkatan dari tahun 2017, yakni total gaji tahun 2018 sebesar: Rp 6.554.193.695,-. Dengan tidak ada peningkatan gaji dalam dua tahun terakhir. Permasalahan ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan tidak adanya kenaikan gaji tersebut.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan asosiatif yang menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen, Populasi dalam penelitian ini adalah populasinya adalah karyawan PT. Qeon Interactive di MID Plaza 2, JL. Jendral Sudirman Kav 10-11. Jakarta Pusat yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh Pengujian data digunakan uji instrumen, uji kelayakan data, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Pengujian Instrumen Data Penelitian**

**1. Uji Validitas Instrumen**

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

Item Kuesioner	Chronbatch Alpha Pengembangan Karier	Chronbatch Alpha Disiplin	Chronbatch Alpha Kinerja Karyawan	standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1.	0.399	0.466	0.386	0.30	Valid
2.	0.405	0.525	0.594	0.30	Valid
3.	0.355	0.322	0.342	0.30	Valid
4.	0.522	0.538	0.508	0.30	Valid
5.	0.819	0.555	0.466	0.30	Valid
6.	0.492	0.402	0.516	0.30	Valid
7.	0.714	0.656	0.686	0.30	Valid
8.	0.822	0.603	0.568	0.30	Valid
9.	0.828	0.412	0.703	0.30	Valid
10.	0.392	0.604	0.477	0.30	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, semua variabel diperoleh nilai Chronbatch Alpha lebih besar dari 0,30, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah

**2. Uji Reliabilitas Instrumen**

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0.771	0.60	Reliabel
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0.682	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.710	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4.3

#### Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statis- tic	D f	Si- g.	Statis- tic	d f	Si- g.
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	.102	70	.070	.962	70	.032

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,070$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,070 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4

#### Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

### Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Colinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0.613	1.631
Disiplin ( $X_2$ )	0.613	1.631

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu pengembangan karir sebesar 0,613 dan disiplin sebesar 0,613, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pengembangan karir sebesar 1,631 serta disiplin sebesar 1,631 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5

#### Uji Durbin-Watson Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.451	2.669

a. Predictors: (Constant), Disiplin ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1.907 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	Unstandar dized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.751	2.241		.335	.739
Pengembangan Karir (X1)	-.101	.062	-.246	-1.629	.110
Disiplin (X2)	.133	.071	.285	1.877	.065

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,109 dan disiplin (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,65 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini

layak dipakai sebagai data penelitian.

**B. Analisis Verifikatif**

**1. Analisis Regresi**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	Unstandar dized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	11.932	3.564		3.348	.001
Pengembangan Karir (X1)	.290	.099	.335	2.938	.005
Disiplin (X2)	.418	.112	.423	3.717	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,932 + 0,290X_1 + 0,418X_2$ .

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**



**Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	2.669

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,684 artinya variabel pengembangan karir (*X*<sub>1</sub>) dan disiplin (*X*<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kepuasan kerja karyawan (*Y*).

### 3. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Tabel 4.9**

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pengembangan Karir (*X*<sub>1</sub>) dan Disiplin (*X*<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Y*)

**Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	2.669

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,467 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

pengembangan karir (*X*<sub>1</sub>) dan disiplin (*X*<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (*Y*) sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### C. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.10**

#### Hasil Hipotesis (Uji *F*) Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	418.586	2	209.293	29.386	.000 <sup>b</sup>
Residual	477.167	67	7.122		
Total	895.753	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (*Y*)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (*X*<sub>2</sub>), Pengembangan Karir (*X*<sub>1</sub>)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (29,386 > 2,740), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 19,243 + 0,518X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 35,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,151 > 1,995$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive di Jakarta Pusat.
2. Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 15,135 + 0,624X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya kedua memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 39,9%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,714 > 1,995$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Qeon Interactive di Jakarta Pusat.
3. Pengembangan karir ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 11,932 + 0,290X_1 + 0,418X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,684 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 46,7% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $29,386 > 2,740$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive di Jakarta Pusat.

## B. Saran

1. Variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 10 yaitu kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh karyawan. Dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,61. Untuk lebih baik lagi maka perusahaan harus memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya karena dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya, karyawan akan loyalitas terhadap perusahaan dan

karyawan pun menjadi semangat, giat dalam bekerja.

2. Variabel disiplin (X2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 5 yaitu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,66. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih memperhatikan & mengevaluasi kembali tugas/laporan yang sudah diberikan oleh masing-masing pimpinan terhadap karyawan, apakah karyawan tersebut sudah bertanggung jawab atas kerjaan mereka masing-masing, serta menerapkan aturan yang sudah dibuat perusahaan sehingga karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaan mereka masing-masing.
3. Variabel kepuasan kerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3. yaitu gaji yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan dasar. dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,69. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan, gaji yang diberikan perusahaan setidaknya sudah sesuai dengan Upah Minimum Jakarta dan juga perusahaan memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya kepada karyawan.
4. Kontibusi pengaruh atau nilai determinasi secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 45,0%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan secara selektif dapat memprioritaskan pesanan pelanggan yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Kerangka Berfikir Kinerja". Gramedia, Jakarta Selatan, 2013.
- Alghifari. 2014. "Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi". BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan

- Sumber Daya Manusia".  
Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)". Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" . PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani, T. Handoko. 2014. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih, "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sedarmayanti. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia".PT Bumi Aksara, Yogyakarta
- Sudjana, "Metode Statistika", Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Sutrisno, Edi 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama, Cetak Ke Sepuluh. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja". PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi**

<sup>1</sup>Zackharia Rialmi, Morsen

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [dosen01566@unpam.ac.id](mailto:dosen01566@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal abadi

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Utama Metal Abadi dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator pemahaman diperoleh skor sebesar 3,75 indikator kesenangan skor sebesar 3,89, indikator hubungan yang makin baik skor 3,76, indikator pengaruh pada sikap skor sebesar 3,96. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.

Kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator Tanggung jawab skor sebesar 3,87, indikator kerja sama skor sebesar 3,77, indikator disiplin rata-rata skor 3,85, indikator keterampilan skor rata-rata sebesar 3,98 Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau ( $8,341 > 2,011$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Komunikasi Dan Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Manusia pada hakikatnya dalam kehidupannya harus berkomunikasi dalam pengertian ini manusia memerlukan orang lain serta membutuhkan kelompok atau masyarakat dan yang paling yang paling terdekat ialah keluarga untuk hal berbagi dan berinteraksi. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkuri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya

manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi yang dibatasi dengan rasa puas individual yang berhubungan dengan komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin dari kinerja masing-masing karyawan. Pengukuran terhadap rasa puas komunikasi dapat dilakukan dengan mengukur kualitas yaitu, Iklim komunikasi

Menurut T. Hani Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode

waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

PT Utama Metal Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa Metal fabrication, yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Km. 3,5 Ruko Niaga Cibodas Blok E No.16 Tangerang, dan di pimpin oleh Bapak lie Tjun Seng selaku Direktur utama. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa sanagatlah penting komunikasi di lakukan dengan baik dan benar. Dari observasi awal yang dilakukan oleh penulis ditemukan adanya indikasi permasalahan komunikasi yang kurang efektif sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Hal ini di tujukan dengan sulitnya melakukan komunikasi verbal dengan atasan, demgan alasan ketidakhadiran pimpinan setiap harinya.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilaksanakan di PT Utama Metal Abadi yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Km. 3,5 Ruko Niaga Cibodas Blok E No.16.. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 50 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji instrumen, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Validitas Instrumen**  
**Pernyataan Komunikasi (X)**

Pernyataan	Chron batch Alpha Komunikasi	Chron batch Alpha Kinerja	Standar Chron batch Alpha	Keputusan
1	0,614	0,701	0.30	Valid
2	0,693	0,457	0.30	Valid
3	0,725	0,579	0.30	Valid
4	0,358	0,559	0.30	Valid
5	0,674	0,687	0.30	Valid
6	0,833	0,419	0.30	Valid
7	0,746	0,699	0.30	Valid
8	0,774	0,515	0.30	Valid
9	0,733	0,570	0.30	Valid
10	0,774	0,692	0.30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X dan Y diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30 dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**  
**Independen dan Dependen**

No	Variabel	Coeficie nt Alpha	Standar Chronba ch Alpha	Keputus an
1	Komunik asi (X)	0.871	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.783	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing

variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

**3. Analisis Verifikatif**  
**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,099	2,961		4,762	,000
Komunikasi (X)	,638	,076	,769	8,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:  $Y = 14,099 + 0,638X$ .

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Correlations<sup>b</sup>**

		Komunikasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X)	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=100

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,769, dan

sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,583	2,748

a. Predictors: (Constant), komunikasi (X)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,592 maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Pengujian Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,099	2,961		4,762	,000
Komunikasi (X)	,638	,076	,769	8,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,341 > 2,011), hal itu juga diperkuat dengan



signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal abadi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Variabel komunikasi (X) pada PT Utama Metal Abadi, dari 50 responden dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator pemahaman diperoleh rata-rata skor sebesar 3,75 dengan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 65,3% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 34,7%. Indikator kesenangan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,3% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,7%. Indikator hubungan yang makin baik diperoleh rata-rata skor sebesar 3,76 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30%. Indikator pengaruh pada sikap diperoleh rata-rata skor sebesar 3,96 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 22%.
2. Variabel kinerja karyawan, responden memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator tanggung jawab diperoleh rata-rata skor sebesar 3,87 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,7% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27,3%. Indikator kerja sama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,77 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67,4% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,6%. Indikator disiplin diperoleh rata-rata skor sebesar 3,85 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30%. Indikator keterampilan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,98 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 22%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,099 + 0,638X$ . Nilai konstanta sebesar 14,099 dan koefisien regresi 0,638 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 atau memiliki pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya

sebesar (100% - 59,2%) = 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,341 > 2,011) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi.

### B. Saran

1. Disarankan perusahaan harus dapat mengukur dalam memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawan dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.
2. Disarankan perusahaan harus berani mendorong agar karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa dan berprestasi kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik.

### DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Manguknegara, "Manajemen Sumber Daya

Manusia", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.

Arikunto, Suharsimi, "Metodologi Penelitian", Yogyakarta, Bina aksara, 2010

Daft, Richard. C, "Manajemen", Jakarta, Erlangga, 2012

Depito, Joseph, A. "Human Communication", Tangerang, Karisma Publisng Group, 2011

Effendy, Onong, Uchjana. "Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi", Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2010

Follet, Mary, Parker. "Manajemen", Jakarta, 2010

Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011

Gordon, "Sistem Informasi Manajemen", Jakarta, PT Pusaka Binawan Prasindo, 2010

Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.

Handoko. T. Hani. "Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi". Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2013

Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2013.

Hariandja, Marihot T.E, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2013.

Iqbal, Hasan, "Analisis Data Dengan Statistik", Bumi Aksara, Jakarta, 2013.

- Joyce E.A Russel. “*Pengertian Kinerja* “. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2014
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1 Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Alfabeta, Bandung, 2012.
- Priansa, Doni, Juni. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*“, Bandung, Alfabeta, 2014
- Raymond, S, Ross. “*Speak Communication*”, Edisi ke-6, Jakarta, 2011
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Ruslan, “*Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*”, Jakarta, Rajawali Pers, 2010.
- Sarwono, Jonathan, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Simanjuntak, Payaman. “*Ekonomi Sumber Daya Manusia*”, PT Raja Grafindo Persada, 2011
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumarsono, Sony. “*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. JENIUS, 1(2).
- Umar, Husen, “*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta , 2011.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

**Smart People In Smart City  
Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mewujudkan  
Kota Tangerang Selatan Yang Cerdas**

<sup>1</sup>Irwan Suhartono, Ibnu Sina  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email : [dosen01560@unpam.ac.id](mailto:dosen01560@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Konsep Smart City yang rencana akan didesain di wilayah Tangerang Selatan merupakan sebuah konsep kota cerdas yang dapat membantu masyarakat mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat atau lembaga dalam melakukan kegiatannya atau pun mengantisipasi kejadian yang tak terduga sebelumnya. Konsep Smart City kini menjadi impian kota Tangerang Selatan, dianggap sebagai solusi dalam mengatasi kemacetan yang merayap, sampah yang berserakan, ataupun pemantau kondisi lingkungan di suatu tempat yang menarik. Sebuah kota dengan dukungan teknologi pintar dalam menunjang aktivitas sehari-hari tentu akan semakin memudahkan manusia. Hanya saja, konsep Smart City Tangerang Selatan ini tampaknya masih harus didukung dengan pola pikir dan tindakan nyata manusia modern di Indonesia. Kesadaran akan lingkungan, pemanfaatan teknologi yang maksimal, serta kesadaran pentingnya pola hidup “cerdas” adalah hal-hal yang perlu diperhatikan juga. Merupakan sesuatu yang ironis, jika sebuah kota Tangerang Selatan mendapat predikat Smart City, namun masih membuang sampah sembarangan, merusak atau mengambil fasilitas, serta hal-hal lainnya yang sifatnya negatif. Terlepas dari itu, Smart City Tangerang Selatan tampaknya bukanlah sebuah angan-angan belaka. Apalagi jika Smart City Tangerang Selatan ini didukung dengan cara berpikir dan bersikap yang cerdas. Untuk mewujudkan Smart City di Tangerang Selatan agar konsep Smart City tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan konsep Smart City yang diinginkan kota-kota di Indonesia, yaitu Biaya & Sumber Daya Manusia (SDM). Masyarakat yang mampu mengembangkan sumberdaya alam lingkungan kota, membentuk karakter pola pikir maupun perilaku yang positif menerima perbedaan yang berkembang, dan memelihara fasilitas maupun infrastruktur kota, maka mereka dikategorikan sebagai Smart People. Penelitian ini dilaksanakan 7 Kecamatan di wilayah Tangerang Selatan. Pemilihan kecamatan berdasarkan arahan dari kedinasan atau instansi tertentu di wilayah Pemkot Tangerang Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengajak dan memotivasi masyarakat di Tangerang Selatan agar dapat memahami maksud dan tujuan yang sesungguhnya dalam hal berfikir dan bersikap ke arah yang lebih baik sesuai dengan tatanan dan tuntunan yang bersifat kebaikan (*goodness morality*) guna tercapainya impian agar kota cerdas Tangerang Selatan dapat tercapai. Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) identifikasi wilayah yang dijadikan model penelitian (2) koordinasi dengan instansi atau lembaga yang terkait (3) komunikasi langsung dengan masyarakat.

**Kata Kunci : Smart City, Smart People, Sumber Daya Manusia, Serpong**

**PENDAHULUAN**

Konsep “Smart City” atau kota cerdas kini mulai diterapkan di berbagai kota besar di Indonesia. Konsep ini merupakan impian bagi kota-kota di Indonesia karena diyakini bisa menyelesaikan berbagai masalah perkotaan seperti kemacetan, penumpukan sampah, dan keamanan warga kota. Konsep kota cerdas ini mengetengahkan sebuah tatanan kota yang memudahkan masyarakat

untuk mendapatkan informasi secara cepat dan tepat. Beberapa kota besar di Indonesia yang sudah menerapkan konsep “Smart City” ini antara lain Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, dan Malang. Dalam “Konferensi Smart City” yang diselenggarakan di kampus Institut Teknologi

Bandung (ITB) baru-baru ini, terungkap bahwa minat masyarakat Indonesia terhadap teknologi, terutama teknologi informasi, kini sangat tinggi.

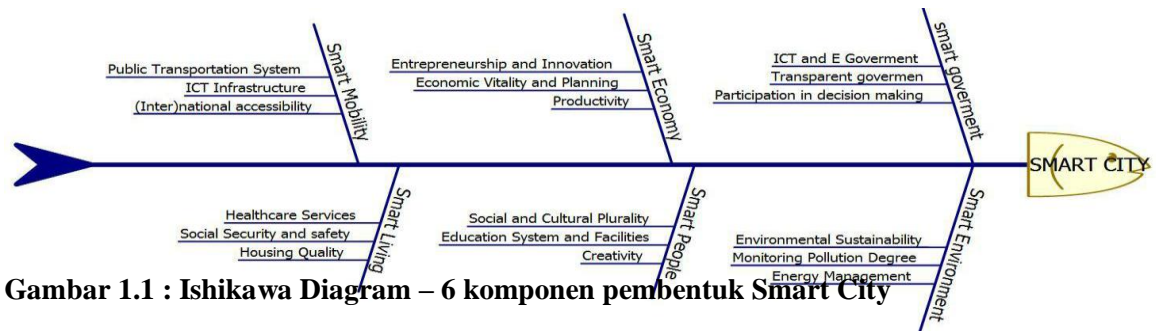
Mahfudz Siddiq, ketua Komisi I DPR yang membawahi bidang pertahanan, luar negeri, komunikasi dan informatika serta intelijen, mengatakan bahwa survey menunjukkan pengguna internet di Indonesia saat ini mencapai lebih dari 80 juta orang. Dari jumlah tersebut, 87 persen memanfaatkan Internet untuk mengakses media sosial. Jumlah pengguna kartu telepon seluler atau SIM card yang beredar pun melampaui jumlah penduduk Indonesia, yaitu 260 juta keping kartu. Keterampilan menggunakan fasilitas internet dan teknologi informasi lain sudah

sedemikian melekat dengan keseharian masyarakat Indonesia. Fenomena ini merupakan salah satu modal utama penciptaan kota cerdas atau “Smart City”.

Tahun 2016, Kementerian Komunikasi dan Informatika menargetkan pengguna Internet di Indonesia mencapai 150 juta orang. Dan yang menarik, berdasarkan survei, 51 persen pengguna Internet itu adalah wanita dan 80 persen dari pengguna itu umumnya mereka yang berusia muda," ujarnya. Budayawan Yasraf Amir Piliang menilai pembentukan kota cerdas tidak terlepas dari “smart society” atau masyarakat yang cerdas. Menurut Yasraf, penggunaan teknologi dalam kehidupan masyarakat sehari-hari bukan merupakan satu-satunya syarat untuk

penerapan “smart city”. Ia mengatakan bahwa masyarakat harus memahami betul apa peran teknologi dalam membangun sebuah masyarakat, yang salah satu diantaranya adalah kesadaran bahwa kita hidup dalam sebuah jejaring, yang merupakan esensi dari sebuah masyarakat yang cerdas.

Komponen pembentuk terwujudnya Smart City adalah 1) Smart Governance, 2) Smart environment, 3) Smart Living, 4) Smart Mobility, 5) Smart Economy, dan 6) Smart People. Hal ini bisa dicermati pada diagram fishbone di bawah ini.



Gambar 1.1 : Ishikawa Diagram – 6 komponen pembentuk Smart City

## TINJAUAN PUSTAKA

### Ilmu Sosial Budaya

Berikut ini merupakan pembahasan tentang sikap dan perilaku masyarakat terhadap perubahan sosial-budaya, perilaku masyarakat dalam perubahan sosial budaya di era global, perilaku masyarakat dalam perubahan sosial budaya di era globalisasi, perilaku masyarakat terhadap perubahan sosial budaya, perilaku masyarakat dalam menyikapi perubahan sosial budaya. Pada umumnya masyarakat lebih menyukai kehidupan mereka berjalan seperti biasa. Sudah menjadi sifat khas manusia untuk mempertahankan hal-hal yang enak dan nyaman. Karena itu, hal-hal baru yang dapat menimbulkan perubahan pada awalnya cenderung ditolak. Di sini kamu sendiri bisa memberi contoh. Orang tuamu mungkin menolak jika kamu meminta sebuah handphone baru. Bagi mereka, kamu belum cukup dewasa untuk menggunakan alat komunikasi tersebut. Di sini kebanyakan orang lupa

bahwa alat komunikasi seperti handphone dibutuhkan semaksimal sebagai alat penghubung antarmanusia dalam berkomunikasi, dan tidak ada hubungan dengan kedewasaan seseorang.

Tentu seorang anak balita tidak mungkin menggunakan handphone, karena belum mampu menguasai dan mengoperasikan alat tersebut.

Masyarakat umumnya enggan mengikuti perubahan, terutama perubahan-perubahan sosial dan budaya yang melibatkan perubahan kebiasaan, lembaga sosial, nilai, dan kepercayaan.

Meskipun demikian, harus dikatakan bahwa tidak semua hal baru atau perubahan mendapat tentangan secara luas dari masyarakat. Ada sebagian masyarakat dengan karakteristik tertentu memang sangat terbuka pada perubahan. Misalnya, masyarakat yang heterogen, masyarakat dengan tingkat pendidikan dan kontak sosial dengan kebudayaan lain sangat terbuka, masyarakat di daerah

perkotaan, dan sebagainya.

Sementara itu, masyarakat dengan karakteristik yang cenderung menolak perubahan akan menyebabkan lambat atau tidak mulusnya sebuah perubahan sosial. Karena perubahan sosial dan budaya tidak bisa dihindari, baik masyarakat yang terbuka pada perubahan maupun yang cenderung menolak perubahan harus dapat diakomodasi kepentingannya.

### **Ilmu Pendidikan**

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap perubahan zaman. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 bab II pasal 3.

Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan

tujuan pendidikan. Dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal.

### **Perilaku**

Secara umum pengertian perilaku adalah tindakan dari makhluk hidup itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari sisi kemanusiaan, perilaku manusia adalah semua kegiatan manusia, baik yang diobservasi langsung maupun yang tidak langsung oleh pihak pengamat (Notoatmodjo, 2003). Pengertian perilaku manusia dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi internal seseorang terhadap lingkungannya, reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi dua, yakni :

- a. Bentuk pasif (tanpa tindakan nyata atau konkrit),
- b. Dalam bentuk aktif (menunjukkan tindakan konkrit)

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Pendidikan Formal**

Pendidikan formal

merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi.

## 2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal paling banyak terdapat pada usia dini, serta pendidikan dasar, adalah TPA, atau Taman Pendidikan Al Quran, yang banyak terdapat di Masjid dan Sekolah Minggu, yang terdapat di semua Gereja. Selain itu, ada juga berbagai kursus, diantaranya kursus musik, bimbingan belajar dan sebagainya.

### a. Sasaran

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

### b. Fungsi

Pendidikan nonformal berfungsi

mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

### c. Jenis

Pendidikan

nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

Pendidikan kesetaraan meliputi Paket A, Paket B dan Paket C, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik seperti: Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, majelis taklim, sanggar, dan lain sebagainya, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

## 3. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri yang dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab. Hasil



pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Alasan pemerintah mengagaskan pendidikan informal adalah:

- Pendidikan dimulai dari keluarga
- Informal diundangkan juga karena untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dimulai dari keluarga
- Homeschooling: pendidikan formal tapi dilaksanakan secara informal.
- Anak harus dididik dari lahir

Dalam pembahasan kali ini kami akan secara khusus mengenal sikap dan perilaku masyarakat terhadap setiap perubahan sosial dan budaya. Pemahaman ini akan sangat berguna untuk mengamati dan memahami sikap-sikap masyarakat dalam menanggapi setiap perubahan sosial dan budaya. Perubahan sosial dan budaya selain disebabkan oleh berbagai kebutuhan hidup yang dihadapi, juga disebabkan oleh pengaruh atau masuknya unsur kebudayaan baru atau asing. Ada masyarakat yang cenderung mempertahankan keadaan sosial budaya yang sudah ada.

Mereka melakukan demikian karena unsur yang mereka pertahankan sangat berguna bagi masyarakatnya

atau berguna sebagai pedoman hidup bersama. Maka, jika terjadi perubahan justru akan menggoyahkan keseimbangan sistem sosial. Misalnya, beberapa siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP) membentuk sebuah kelompok teman sebaya (peer group). Kelompok ini biasanya melakukan banyak hal secara bersama-sama, misalnya mengerjakan tugas yang diberikan guru, melakukan penelitian sederhana, dan sebagainya.

Dalam perkembangannya, kebiasaan beberapa siswa yang merokok menyebabkan siswa-siswa lain pun ikut merokok. Mereka bahkan mulai lupa akan misi awal pembentukan kelompok mereka dan mulai malas-malasan ke sekolah. Mereka juga sering terlibat tawuran dengan siswa dari sekolah lain. Tentu masyarakat setempat kecewa dengan cara hidup mahasiswa semacam ini. Mereka tidak mungkin akan bisa mengubah cara dan pandangan hidup masyarakat desa. Masyarakat desa bahkan mengecam cara hidup mahasiswa ini yang bertentangan dengan nilai moral dan agama. Ini adalah contoh sederhana bagaimana masyarakat memilih mempertahankan nilai-nilai sosial dan kebudayaannya daripada mengikuti perubahan cara hidup sebagaimana ditunjukkan para mahasiswa. Di sini tampak sekali kecenderungan kuat dalam

masyarakat untuk mempertahankan beberapa unsur kebudayaannya dan menolak unsur-unsur kebudayaan yang berasal dari kebudayaan lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arthur, Diane., *Fundamentals of Human Resources Management.*, Publisher: American Association Management, New York., 2004

Camille Rosenthal-Sabroux., Renata Paola Dameri, *Smart City: How to Create Public and Economic Value with High Technology in Urban Space.*, New York : Springer International Switzerland., 2014

Dwivedi., Yogesh K., *Advances in Smart Cities: Smarter People, Governance, and Solutions.*, Publisher : Taylor & Francis Incorporated, 2017

Myles., Gareth D., *Public Economics.*, Publisher :

Cambridge University Press., 1995.

Prayitno, Prof. Dr., *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan.*, Penerbit : Grasindo 2009

Rahardiansah, Trubus., *Perilaku manusia dalam perspektif struktural, sosial, dan kultural.*, Penerbit Universitas Trisakti, 2011

Skinner., B. F., *Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia*, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011

Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.

### **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Perumusan Masalah
    - 3). Tujuan Penelitian
    - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
    - 5). Metode Penelitian
    - 6). Hasil dan Pembahasan
    - 7). Kesimpulan
    - 8). Daftar Pustaka
    - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan di atasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : [journalsdm.unpam@gmail.com/](mailto:journalsdm.unpam@gmail.com) [denoksunarsi@gmail.com](mailto:denoksunarsi@gmail.com).