

P-ISSN : 2581-2769

E-ISSN : 2598-9502

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Vol. 4, No. 2, Januari 2021

JENIUS



HUMAN
RESOURCES



Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
JENIUS

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

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
Denok Sunarsi

REDAKSI PELAKSANA
Arga Teriyan
Gunartin
Irfan Rizka Akbar

DEWAN REDAKSI
Rais Dera Pua Rawi
Mahnun Ma'adi
Irfan Rizka Akbar
Dedi Irwansyah
Umi Rachmawati
Ahmad Khoiri
Wayan Ardani
Ahmad Hamidi
Ivan Gumilar Sambas Putra
Aidil Amin Effendy

Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
JENIUS

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

JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JENIUS

MITRA BESTARI

Ahmad Khoiri
Ahmad Hamidi
Akhmad Sobarna
Arwin Sanjaya
Arwan Nur Ramadhan
Dahlan
Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih
Haedar Akib
Henni Zainal
Ivan Gumilar Sambas Putra
Januar Arief Martharaha
Muhammad Kristiawan
Neneng Susanti
Rudi Salam
Syakib Arsalan
Samuel Akpan Bassey

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 4, No.2, Januari 2021 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 2021

Team Redaksi

**JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

JENIUS

DAFTAR ISI

- ¹Achmad Rozi, ²Ayu Puspitasari*
**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang**
Hal . 106 - 119
- ¹Ade Muslimat, ²Hariyaty Ab Wahid*
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh**
Hal 120 - 127
- Farida Agustin*
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang**
Hal 128 - 136
- ¹Asep Sulaeman, ²N. Lilis Suryani, ³Lili Sularmi, ⁴Muhammad Guruh*
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta**
Hal 137 - 144
- ¹Miftahul Rahmat, ²Haedar Akib, ³Muh. Rizal, ⁴Herlina Sakawati, ⁵Andi Aslinda*
**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan
Correlation of Organizational Culture with Company Innovation**
Hal 145 - 152
- ¹Sri Langgeng Ratnasari, ²Berta Saulina L., ³Rona Tanjung*
**Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan**
Hal 153 – 163
- Rr. Vemmi Kesuma Dewi*
**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya
Kencana Di Bekasi**
Hal 164 - 171
- ¹Nurjaya, ²Denok Sunarsi, ³Aidil Amin Effendy, ⁴Arga Teriyan*
**Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor**
Hal 172 - 184

Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia

JENIUS

P-ISSN : 2581-2769

E-ISSN : 2598-9502

**JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

JENIUS

*¹E. Nurzaman AM, ²Sarwani, ³Irfan Rizka Akbar, ⁴Mahnun Mas'adi,
⁵Ali Maddinsyah*

**Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan**
Hal 185 - 200

Ade Onny Siagian

**Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan
PT. Sahabat Unggul Internasional**

Hal 201 - 215

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Hal 216

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang

¹Achmad Rozi, ²Ayu Puspitasari
Universitas Prima Graha, Serang, Banten, Indonesia
Email : 1roziachmad@primagraha.ac.id

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Okt 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,902 > 1,995)$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 48,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,973 > 1,995)$. Pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X_1 + 0,449X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 65,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(62,758 > 2,740)$.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan dan menjalankan bisnis dalam suatu organisasi. Peran pegawai sangat penting karena unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi akan berjalan dengan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi organisasi saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya

manusia yang dimiliki oleh organisasi. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Karena semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lebih lanjut Hasibuan (2016) juga menyampaikan bahwa “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dinas perhubungan Kota Serang atau yang dikenal dulunya sebagai Direktorat Jendral (Dirjen) Perhubungan Kota Serang adalah Instansi Pemerintah daerah yang bergerak di Bidang perhubungan, baik itu perhubungan darat, laut, maupun udara.

Dinas Perhubungan provinsi Kota Serang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan darat, laut, dan udara. Dishub dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Sekda). Dalam menjalankan tugasnya, Dishub berkoordinasi dengan asisten pembangunan.

Dinas Perhubungan Kota Serang bertekad untuk menjadi organisasi PMA yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, Dinas Perhubungan Kota Serang harus terus berusaha memperbaiki kemampuan

sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, pegawai dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik. Untuk meningkatkan kemampuan kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satu cara yang umum dilakukan organisasi adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan pegawai untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga pegawai dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku pegawai pada tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai organisasi tersebut dapat meningkat.

Pelatihan kerja menjadi penting dilakukan oleh suatu organisasi terlebih oleh instansi pemerintahan agar mampu meningkatkan kualitas layanan secara baik.

Pemerintah Kota Serang memiliki letak geografis yang sangat strategis yang menghubungkan kota Sumatra dengan kota-kota di Jawa. Dengan kondisi ini Dinas Perhubungan Kota Serang harus mampu mengkolaborasi dengan upaya meningkatkan sarana prasarana daerah yang berwawasan lingkungan, meningkatkan perekonomian Daerah dan pemberdayaan masyarakat yang

berdaya saing seta mampu meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang baik.

Dalam rangka mengurangi terjadinya kesenjangan (gap) kompetensi antara lulusan pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan pada sektor sumber daya dalam organisasi, maka orientasi pendidikan/pelatihan yang selama ini supply driven harus diubah menjadi demand driven. Oleh karena itu para praktisi lembaga harus terlibat langsung untuk menginformasikan kebutuhan kompetensi yang ada pada bidangnya masing-masing dalam bentuk standar kompetensi kerja yang dapat digunakan untuk acuan penyusunan program pendidikan/pelatihan. Dengan konsep tersebut, kemampuan lulusan lembaga pendidikan/pelatihan akan sesuai dengan kebutuhan industri dan para lulusan nantinya juga dapat memiliki sertifikat kompetensi setelah melalui uji kompetensi.

Menurut Mangkunegara (2015) "Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas". Pendapat ini juga selaras dengan Rivai (2015) bahwa pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan". Semakin banyak pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1) Kemampuan kerja, 2) Exposure, 3) Kesetiaan Organisasi, 4) Mentor dan Sponsor, 5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015) yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini "Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan". Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 70 responden Dinas Perhubungan Kota Serang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji

asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan pseluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Ghozali (2013) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,763	0,600	Reliabel
Pelatihan kerja (X2)	0,687	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,703	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel pengembangan karir (X1), pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan

peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.097	70	.099	.975	70	.181

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,099 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,099 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian mutikolinearitas dilakukan

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.909	2.824			
	Pengembangan karir (X1)	.396	.069	.467	.774	1.292
	Pelatihan kerja (X2)	.449	.078	.473	.774	1.292

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu $0,741 < 1,0$ dan nilai Variance Inflation

untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Factor (VIF) sebesar $1,292 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar

anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji Darbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.652	.642	2.123	1.664

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.664 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.148	1.603		-1.964	.054
	Pengembangan karir (X1)	.054	.039	.178	1.368	.176
	Pelatihan kerja (X2)	.075	.044	.223	1.709	.092

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir (X1)	70	31	48	37.00	4.188
Pelatihan kerja (X2)	70	28	45	37.24	3.736
Kinerja Pegawai (Y)	70	31	47	38.27	3.546
Valid N (listwise)	70				

maximum 48 dengan mean score sebesar 3,70 dengan standar deviasi 4,188.

Pelatihan kerja diperoleh varians minimum sebesar 28 dan varians maximum 45 dengan mean score sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,736.

Kinerja pegawai diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan mean score sebesar 3,82 dengan standar deviasi 3,546.

4. Analisis Verifikatif

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.909	2.824		2.447	.017
	Pengembangan karir (X1)	.396	.069	.467	5.701	.000
	Pelatihan kerja (X2)	.449	.078	.473	5.776	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X1 + 0,449X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,909 diartikan jika pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 6,909 point.
- 2) Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,396, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengembangan karir sebesar 0,396 maka kinerja pegawai juga akan

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

mengalami peningkatan sebesar 0,396 point.

- 3) Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,449, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan kerja sebesar 0,449 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai.

		Pengembangan karir (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengembangan karir (X1)	Pearson Correlation	1	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,692 artinya pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Pelatihan kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,695 artinya pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengembangan karir dan Pelatihan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.642	2.123

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,807 artinya pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.471	2.579

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,479 artinya pengembangan karir memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.476	2.568

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,483 artinya pelatihan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,3% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.642	2.123

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja (X2), Pengembangan karir (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,652 artinya pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.591	2.761		6.009	.000
Pengembangan karir (X1)	.586	.074	.692	7.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,902 > 1,995), dengan

demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	13.695	3.098		4.421	.000
Pelatihan kerja (X2)	.660	.083	.695	7.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,973 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.814	2	282.907	62.758	.000 ^b
	Residual	302.028	67	4.508		
	Total	867.843	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,758 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,692 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,902 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengembangan karir

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,973 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396X_1 + 0,449X_2$, nilai korelasi sebesar 0,807 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,758 > 2,740$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,692 atau kuat dengan kontribusi pengaruh

sebesar 47,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,902 > 1,995$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

2. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,695 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,973 > 1,995$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang.

3. Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,807 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($62,758 > 2,740$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Organisasi harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Pelatihan harus selalu dilakukan baik menyangkut sistem maupun teknologi agar pegawai memiliki kemampuan yang diharapkan
3. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengembangan karir yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Jakarta.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011).

- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Supriyadi, D., Syafitri, . L. N. H., Widodo, S. F. A., Wahidi, R., Arinta, . Y. N., Nabhan, . F., Mufid, . A., Purwanto, . A., Fahlevi, . M., Sunarsi, . D. & Cahyono, . Y. (2020) Innovation And Authentic Leadership Of Islamic University Lectures In Faculty Pharmacy Faculty: What Is The Role Of Psychological Capital?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (8), 383-393. doi:10.31838/srp.2020.8.56
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh**

¹Ade Muslimat, ²Hariyaty Ab Wahid

¹Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

²Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia

Email : ademuslimatmufrodi@gmail.com

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Okt 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mem-pengaruhinya.

PT Pos Indonesia saat ini adalah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos

Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Dari sisi lain PT Pos Indonesia tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan motivasi.

Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2017:94).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya disiplin menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan, di perusahaan ini motivasi pegawai menunjukkan kurang baik, misalnya datang

terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut.

Tetapi melihat faktanya bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan SOP yang berlaku karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai. Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja.

Berdasarkan data prasurvei ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil yang dilakukan, perihal kinerja pada PT

Pos Indonesia menunjukkan trend yang cenderung menurun. Dari total 75 pegawai pengukuran kinerja keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian masih terkoreksi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja masih perlu adanya peningkatan agar memenuhi harapan yang diinginkan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat mencapai target yang ditentukan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:100) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan".

Maka dari hasil evaluasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dalam penelitian ini indikator yang digunakan

meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2015:67) yang menyampaikan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian

sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 75 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja (X)	75	30	48	35.13	4.001
Kinerja Karyawan (Y)	75	32	48	37.89	3.751
Valid N (listwise)	75				

Disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,513 dengan standar deviasi 3,982. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan

rating score sebesar 3,789 dengan standar deviasi 3,751. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen

jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.149	2.420		5.021	.000
Disiplin kerja (X)	.733	.068	.782	10.707	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,149 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,149 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,733, angka

ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,733 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,733 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin kerja (X)	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,781 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.606	2.356

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,611 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.149	2.420		5.021	.000
Disiplin kerja (X)	.733	.068	.782	10.707	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,707 > 1,993), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, nilai korelasi sebesar 0,781 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,707 > 1,993). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin kerja diperoleh rating score sebesar 3,513 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja diperoleh rating score sebesar 3,513 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, nilai korelasi sebesar 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,707 > 1,993)$.

B. Saran

1. Variabel disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah ketegasan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan organisasi. dimana hanya mencapai score 3,43. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara serius menerapkan peraturan dengan tegas dan tanpa memandang posisi jabatan tertentu sehingga hubungan kinerja antar pegawai dapat berjalan dengan baik.
2. Variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah Pimpinan dapat ditiru dalam bekerja dalam mencapai kualitas kerja. dimana hanya

mencapai score 3,55. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu menunjukkan sikap dan memberi contoh kepada bawahannya bagaimana bekerja secara efektif dengan tingkat kualitas kerja yang jauh lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2015) *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Dantes, Nyaoman. (2015) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi offsite.
- Edi Sutrisno (2015). *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: PT. Gramedia.
- Edwin B Flippo, (2015) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi ke Duabelas, Erlangga.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kelima, BPFE UGM.

- Hariandja, Marihot T.E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Alfabeta,
- Rivai, Veithzal, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safroni, Ladzi, (2016) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Salam, Darma Setyawan, (2011) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Djambatan.
- Setiyawan dan Waridin, (2012) Pengaruh Motivasi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198*.
- Siagian Sondang P, (2016) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang (2015) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Syofian, Siregar, (2015) *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah, (2016) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo.
- Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at “Sate Bebek Cilegon” Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others. Vol.3. Issue 2*
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(1)*.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office, 5(2), 65-74*.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang**

Farida Agustin

STIE Alkhaeriyah, Cilegon, Banten, Indonesia

Email : agustin.farida71@gmail.com

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 76 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,511 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$, dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari pembangunan bangsa Indonesia adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan hal tersebut, upaya yang ditempuh oleh pemerintahan di antaranya adalah mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik disektor pemerintahan maupun swasta. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor

penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Peranan kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula.

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan data prasurvey masih ada karyawan yang semangat dalam bekerjanya masih rendah. Rendahnya semangat kerja karyawan

terjadi disinyalir karena banyak karyawan yang sering tidak masuk kantor karena sakit, ijin, alfa ataupun terlambat, ini akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan.

Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi peranan seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperan baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan.

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

PT. Gama Panca Makmur sebagai salah satu perusahaan retail dengan banyaknya outlet di Indonesia

harus bisa mempertahankan keberadaannya sebagai salah satu perusahaan penyedia baju tenun khas Sukabumi di Indonesia. Salah satu bagian perusahaan yang penting berada pada barisan paling depan yaitu pelayanan terhadap pelanggan. Perusahaan ini bergerak di bidang retail yang perkembangannya berjalan dengan kemajuan yang sangat pesat. Konsumen yang puas bukan saja akan kembali membeli dan menggunakan baju tenun tapi juga akan menyebarkan kepuasannya dan merekomendasikan baju tenun kepada orang lain. Sebaliknya, konsumen yang kecewa dan tidak puas justru akan cenderung menginformasikan sisi buruk perusahaan sehingga tidak membeli. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan frontliner untuk menjembatani antara perusahaan dan konsumennya.

Dalam kenyataan dilapangan berdasarkan pengamatan awal, adapun permasalahan yang timbul di PT. Gama Panca Makmur yaitu pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat berekspresinya mengembangkan dirinya dengan mencoba menyelesaikan permasalahan lama dengan inovasi dan ide dari para karyawan, respon karyawan terhadap karyawan masih rendah, kepemimpinan perlu dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan belum efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang.”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 responden PT. Gama Panca Makmur di Tangerang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 76 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan (X)	76	30	48	35.11	3.982
Kinerja Karyawan (Y)	76	32	48	37.89	3.726
Valid N (listwise)	76				

Gaya kepemimpinan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,511 dengan standar deviasi 3,982. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan

kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,789 dengan standar deviasi 3,726. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40

– 4,19 dengan kriteria baik atau setuju

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	12.275	2.405		5.104	.000
Gaya kepemimpinan (X)	.730	.068	.780	10.720	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,275 diartikan jika gaya kepemimpinan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,275 point.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,730, angka ini positif

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Gaya kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,780 artinya gaya kepemimpinan memiliki

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,730 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,730 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.780 ^a	.608	.603	2.348	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,608 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.275	2.405		5.104	.000
Gaya kepemimpinan (X)	.730	.068	.780	10.720	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,720 > 1,993), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

diperoleh rating score sebesar 3,511 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Gaya kepemimpinan

Berdasarkan jawaban responden, variabel gaya kepemimpinan

kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$, nilai korelasi sebesar 0,780 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,720 > 1,993$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan diperoleh rating score sebesar 3,511 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$, nilai korelasi sebesar 0,780 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,720 > 1,993$).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan sebagai bahan masukkan untuk PT. Gama Panca Makmur sebagai bahan

pertimbangan dalam memberikan kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan PT. Gama Panca Makmur sudah cukup baik, namun harus diperbaiki dan berjalan lebih optimal lagi, agar keputusan yang dibuat perusahaan dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh karyawan.
2. Dari sisi kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur sudah cukup baik, namun diharapkan perusahaan dan pimpinan lebih peka lagi terhadap hal-hal yang menimbulkan kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal lagi.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih tinggi sehingga akan berdampak kepada peningkatan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*”, Bandung: Sinar Baru.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, D., Prabowo, B., & Anwar, S. (2020). Organizational Leadership and Conflict in Human Resource Management Review. *Solid State Technology*, 63(6), 1372-1381.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja* (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- _____. (2016). *Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar*. Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- _____. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok*

- Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D., Winata, H., Gunartin, G., & Paeno, P. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Suryani, N. L., Sularmi, L., Eka, P. D., Sunarsi, D., & Maddinsyah, A. (2020). The Analysis of Career Development and Placement of Employee Performance in Pt. Global Means of Transindo in Jakarta. *Solid State Technology*, 63(6), 1382-1389.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuangga, K. D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2017). The Influence of Technology Determinism and Technology Literacy on Student Learning Outcomes (On MA Daarul Hikmah Pamulang). *PINISI Discretion Review*, 1(1), 23-30.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta**

¹Asep Sulaeman, ²N. Lilis Suryani, ³Lili Sularmi, ⁴Muhammad Guruh
Universitas Pamulang
Email : dosen00437@unpam.ac.id

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya kemajuan teknologi dunia yang saat ini maka semakin ketat juga persaingan bisnis antar organisasi. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam memasuki era global adalah adanya persaingan bisnis yang berupaya agar masing-masing tetap mampu bersaing dengan kompetitif.

Organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain.

Suatu organisasi perlu didukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap

karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Di dalam organisasi pimpinan harus dapat membina hubungan baik dengan pegawai, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor, lembur, bonus dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya tenaga kerja akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan-tunjangan tersebut tidak diberikan organisasi secara cuma-cuma. Para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya selama ia bekerja di organisasi tersebut. Gaji, honor, dan insentif tidak saja sekedar cara untuk memuaskan kebutuhan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Gaji dan honor merupakan salah satu alat motivasi untuk bekerja lebih keras dan berdampak dalam mengurangi pergantian pegawai.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan

sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Henry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Primacipta Graha Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan ruko atau perumahan yang selama ini konsentrasi bisnisnya menggarap pada pembangunan rumah dengan segmen pasar yang memiliki penghasilan menengah ke bawah.

Berdasarkan data survey dilapangan perusahaan memiliki kendala yaitu semakin menurunnya target penyelesaian pekerjaan pembangunan rumah. Hal ini disinyalir sebagai akibat pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya dijalankan secara baik oleh perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sehingga prestasi kerja meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan semakin menguntungkan bagi karyawan dan

perusahaan sehingga dapat bersaing. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara untuk memotivasi mereka guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan akan tercipta pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan akan berfikir tempat mereka bekerja dapat memahami serta damemenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Yang di maksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik yang berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak

langsung. Menurut Hendry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Yang di maksud dengan kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:67) kineja adalah hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 responden PT.

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X)	61	29	47	37.10	4.222
Kinerja Karyawan (Y)	61	31	47	38.38	3.574
Valid N (listwise)	61				

Kompensasi diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 47 dengan ranning score sebesar 3,710 dengan standar deviasi 4,222. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan

Primacipta Graha Sentosa di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 61 responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, ranning score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

ranning score sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,574. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana
 Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui

perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.490	2.817		5.498	.000
Kompensasi (X)	.617	.075	.729	8.175	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,490 diartikan jika kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,490 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,617, angka ini positif artinya

setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,617 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 point.

- b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X)	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,729 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

- c. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.523	2.468

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,531 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.490	2.817		5.498	.000
	Kompensasi (X)	.617	.075	.729	8.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,175 > 2,001), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, nilai korelasi sebesar 0,729 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,175 > 2,001). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompensasi diperoleh rating score sebesar 3,710 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel kompensasi diperoleh rating score sebesar 3,710 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, nilai korelasi sebesar 0,729 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,175 > 2,001$).

B. Saran

1. Perusahaan harus mampu melakukan perbaikan terkait dengan pengupahan dan standar penggajian yang mengacu pada peraturan pemerintah
2. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar*

- Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.*
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan
Correlation of Organizational Culture with Company Innovation**

¹Miftahul Rahmat, ²Haedar Akib, ³Muh. Rizal, ⁴Herlina Sakawati, ⁵Andi Aslinda
Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Email : miftahulrahmat@gmail.com

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Penelitian ini membahas mengenai hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Selatan dan Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memastikan tingginya tingkat korelasi pada variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode survei, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan formula statistika, yakni korelasi Rank Spearman yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Dari hasil pengolahan data untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai 82 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hasil pengolahan data untuk variabel inovasi perusahaan diperoleh nilai 86 persen maka dapat disimpulkan bahwa inovasi perusahaan Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Dari hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $= 0,705$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkorelasi dengan tingkat korelasi tinggi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar.

Kata Kunci: Budaya, Budaya Organisasi, Inovasi Perusahaan

PENDAHULUAN

Budaya organisasi menjadi topik yang hangat untuk diperbincangkan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut disebabkan karena mampu menentukan batasan-batasan normatif perilaku anggota organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, menentukan cara-cara kerja yang tepat dalam proses organisasi dan sebagainya. Terkadang dengan budaya mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi demikian pula sebaliknya. Budaya organisasi ini akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi apabila didukung oleh inovasi perusahaan yang melihat perkembangan zaman.

Perusahaan yang besar memberikan hak kepada karyawan untuk mengekspresikan pendapatnya, mengusulkan ide-ide baru terlepas dari posisinya dalam perusahaan serta keleluasaan untuk mempertanyakan kebijakan-kebijakan dari para manajer. Berdasarkan uraian pentingnya budaya organisasi dan inovasi perusahaan, maka peneliti menentukan obyek penelitian pada Perum Bulog Divisi Regional Sulsebar di Makassar yakni merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara, yang melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (raskin) dan pengelolaan stok pangan. Perum Bulog menerapkan budaya organisasi yang mendorong kualitas dari karyawan yang dimilikinya, mulai dari penerimaan karyawan yang menggunakan pihak ketiga sehingga meminimalisir

adanya kecurangan oleh pihak tertentu dalam perusahaan kemudian pemberian tanggung jawab, beban kerja dan imbalan yang adil untuk setiap karyawan. Kesempatan yang sama juga diberikan kepada setiap karyawan untuk mengikuti program pelatihan dasar serta pendidikan lanjutan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Peningkatan kualitas karyawan yang dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan dikarenakan karyawan dari perusahaan tersebutlah yang mengerti akan proses kerja serta tantangan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat memicu munculnya inovasi ataupun perbaikan-perbaikan di berbagai bidang dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan serta mengetahui tingginya tingkat hubungan dalam variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulsebar di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap

dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Jumrin, 2019).

2. Inovasi

Inovasi dapat dikatakan sebagai suatu yang benar-benar baru atas dasar pemikiran atau pandangan orang mengatakan bahwa ide gagasan, atau tindakan tersebut merupakan hal yang baru. Inovasi merupakan suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau meningkatkan suatu produk, proses atau jasa. Kunci pengembangan inovasi dalam perusahaan ialah dukungan dan dorongan bagi setiap karyawan untuk mencari dan menemukan cara baru dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas Menurut (Szczepanska, 2014).

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar yang berjumlah sebanyak 60 orang karyawan.

2. Sampel

Sedangkan penentuan sampel dengan menggunakan metode populasi, dimana menurut (Sugiyono, 2010), bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 orang.

3. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah observasi, kuisisioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Kuisisioner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Penelitian Kepustakaan, Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Budaya organisasi dengan inovasi perusahaan Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar telah meningkatkan citra perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada pada kategori sangat baik. Dilihat dari tingkat persentase indikator budaya organisasi. Data tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar, yaitu: 1) keberanian mengambil risiko, rata-rata responden memberikan jawaban setuju mencapai 40 orang (66,7%), 2) Kepercayaan yang diberikan karyawan dalam menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail, sebagian besar responden

memberikan jawaban setuju mencapai 37 orang (61,7%), 3) fokus manajemen perusahaan dilihat dari hasil dibandingkan pada proses dalam mencapai tujuan organisasi, didominasi terbanyak responden adalah setuju mencapai 32 orang (53,3%).

Kemudian indikator keempat menjelaskan sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi, jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (56,7%), sedangkan indikator kelima menjelaskan sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 29 orang (48,3%), indikator keenam menjelaskan mengenai sejauh mana karyawan perusahaan bersikap agresif serta kompetitif ketimbang santai, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 34 orang (56,7%), indikator ketujuh mengenai sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankannya keadaan perusahaan dengan perbandingannya terhadap pertumbuhan perusahaan, Nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 33 orang (55,0%).

Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam tujuh indikator yang terdapat dalam variabel budaya organisasi didapatkan bahwa budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada dalam kategori sangat baik.

Hal ini juga didukung dengan dokumentasi laporan tahunan Perum Bulog yang memperlihatkan hasil penilaian tata kelola perusahaan yang dilaksanakan di Perum Bulog dimana dalam 5 tahun terakhir memperoleh kualifikasi yang sangat baik.

Dalam tanggapan responden mengenai Inovasi Perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar maka untuk indikator pertama yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebagai penggerak dalam kegiatan-kegiatan operasional didalam perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk keberhasilan perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 32 orang (53,3%), Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan bersikap profesional serta memiliki prinsip bahwa setiap orang merupakan penggerak dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga setiap karyawan selalu mengutamakan kuantitas dan kualitas kerja. Indikator kedua bahwa kinerja suatu organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 33 orang (55,1%), indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas untuk mencapai target semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas dengan memanfaatkan sumberdaya yang minimum mungkin.

Penelitian ini adalah penelitian bivariat dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang sifatnya menyatakan tingkat dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Maka uji statistiknya akan

menggunakan korelasi Rank Spearman. Korelasi Rank Spearman dirancang untuk mengukur hubungan antara variabel yang menggunakan skala ordinal. Untuk menguji hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan, digunakan metode statistik non parametric spearman, dimana budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel inovasi perusahaan sebagai variabel dependen. Uji korelasi Spearman digunakan untuk melihat kekuatan dari hubungan antara dua variabel. Kedua variabel tersebut yaitu variabel bebas (Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Inovasi Perusahaan).

Uji korelasi dilakukan untuk

Tabel 1. Korelasi Spearman Budaya Organisasi dengan inovasi Perusahaan

			budaya.organisasi	inovasi.perusahaan
Spearman's rho	budaya.organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.705**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	60	60
	inovasi.perusahaan	Correlation Coefficient	.705**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	60	60

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi spearman, maka diperoleh korelasi antara budaya organisasi dengan inovasi perusahaan dengan koefisien $r = 0,705$ kemudian dikonsultasikan pada tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,60-0,799 yang berarti memiliki tingkat hubungan "Kuat". Hal ini berarti H1 diterima yang berbunyi "Terdapat hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar".

Untuk menganalisis budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi

melihat ada tidaknya hubungan antara dua variabel serta beberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Dalam uji korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 dan 1. Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, dimana jika nilai satu variabel meningkat maka variabel lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya, dikatakan korelasi negatif (r negatif) jika satu variabel turun akan membuat nilai variabel lain turun. Analisis korelasi antara variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Regional Sulselbar di Makassar maka digunakan teori budaya organisasi dari (Robbins & Judge, 2015) yang mengemukakan aspek dari budaya organisasi yaitu: Keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Secara umum budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 82 persen. Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam tujuh indikator yang terdapat dalam

variabel budaya organisasi didapatkan bahwa budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar berada dalam kategori sangat baik. Hal ini juga didukung dengan dokumentasi laporan tahunan Perum Bulog yang memperlihatkan hasil penilaian tata kelola perusahaan yang dilaksanakan di Perum Bulog dimana dalam 5 tahun terakhir memperoleh kualifikasi yang sangat baik.

Inovasi perusahaan merupakan perubahan yang terencana dalam gagasan serta ide dalam menciptakan produk, proses, serta layanan. Inovasi juga diartikan sebagai sesuatu yang baru menuju ke arah perbaikan. Menurut (Lamsihar & Huseini, 2019) berpendapat bahwa inovasi merupakan gagasan, ide atau suatu tindakan untuk menciptakan sesuatu yang dianggap baru untuk menjawab permasalahan umum. Menurut (Makmur & Thahier, 2015) Pemanfaatan tenaga kerja, baik yang bersumber dari tenaga manusia maupun bukan tenaga manusia diperlukan teknik baru dan tepat sehingga tenaga kerja yang digunakan dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien. Ada banyak persoalan yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja.

Menurut (Wibowo, 2016) Budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu yang mencerminkan persepsi umum dari seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk berinovasi sehingga tidak terjadi persoalan yang tidak diinginkan. Inovasi organisasi mendorong

individu berpikir secara mandiri dan kreatif dalam menerapkan pengetahuan pribadi untuk tantangan organisasi. Sumber daya yang berkualitas dalam hal ini karyawan merupakan sumber yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Niswaty, Salam, Nasrullah, & Pratiwi, 2017). Dalam mempertahankan perusahaan agar terus inovatif perusahaan umum Bulog menerapkan budaya organisasi yang mendorong kualitas dari karyawan yang dimilikinya, mulai dari penerimaan karyawan yang menggunakan pihak ketiga sehingga meminimalisir adanya kecurangan oleh pihak tertentu dalam perusahaan kemudian pemberian tanggung jawab, beban kerja dan imbalan yang adil untuk setiap karyawan. Menurut (Tadampali, Hadi, & Salam, 2016) faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah bagaimana perusahaan mengelola budaya kerja yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan.

Hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori tinggi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan inovasi perusahaan, budaya organisasi yang kuat merupakan energi untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal yang berdampak pada kreatifitas serta inovasi perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Wahdah, 2017) yang menyatakan bahwa Perusahaan yang mampu dalam memberdayakan seluruh sumberdaya yang dimiliki

oleh perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam memunculkan inovasi serta menciptakan sebuah strategi inovasi yang tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan inovasi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Berdasarkan hasil penelitian akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu, berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi maka diperoleh hasil koefisien korelasi untuk sebesar 0,705, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat korelasi yang tinggi dalam variabel budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar. Budaya organisasi di Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan tujuh indikator berada dalam kategori tinggi yaitu keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Inovasi perusahaan di Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat ditinjau dari analisis deskriptif, yang memperlihatkan dua indikator berada dalam

kategori tinggi yaitu produktivitas dan efisiensi.

B. Saran

Hubungan budaya organisasi dengan inovasi perusahaan pada Perusahaan umum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar, berdasarkan hasil analisis korelasi spearman dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi kuat antara budaya organisasi dengan inovasi perusahaan. Disarankan agar budaya organisasi pada Perum Bulog Divisi Regional Sulselbar di Makassar perlu dipertahankan agar dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja untuk membantu inovasi perusahaan. Perusahaan lain juga diharapkan untuk dapat membentuk budaya organisasi yang baik dalam membantu perusahaan lebih inovatif. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Inovasi Perusahaan dalam objek penelitian yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 26.
- Cholliq, A. (2016). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Ombak Tiga.

- Hamel, G., & Prahalad. (2002). *Competing for the future. R&D Management*, 26(2), 183–184. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.1996.tb00945.x>
- Jumrin, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(3).
- Knapp, J. (2017). *Sprint: Pecahkan Masalah-Masalah Besar dan Uji Ide-Ide Baru*. Yogyakarta: PT. Bentang Pustaka.
- Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7, 64–70.
- Makmur, & Thahier, R. (2015). *Inovasi dan Kreativitas Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Niswaty, R, Salam R, Nasrullah M, (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Pratiwi, D. A. (2019). Peran Mediasi dari Inovasi: Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 178.
- Riyanto. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Rumah Sakit Islam Jakarta. AL-Khara: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 1(1), 45.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Siyoto, S., & Sodilk, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21
- Szczepanska, K. (2014). The Importance of Organizational Culture For Innovation in The Company. *Forum Scientiae Oeconomia*, 2(3), 31.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. (2002). Diambil dari www.kelembagaan.ristekdikti.go.id
- Wahdah. (2017). Mediating Effect of Knowledge Management on Organizational Learning Culture in the Contest of Organizational Performance. *Journal of Management Development*, 36(7), 846.

Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*¹Sri Langgeng Ratnasari, ²Berta Saulina L., ³Rona Tanjung
Universitas Riau Kepulauan*

*Email: sarisucahyo@yahoo.com, bertasaulina6@gmail.com,
ronatanjung07@gmail.com*

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh peranan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. EMI Internasional yang berjumlah 40 orang. Sampel penelitian 40 responden, teknik pengambilan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

JENIUS**PENDAHULUAN**

Keberhasilan Perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, bukan saja untuk menghadapi persaingan dalam dunia Devisi Elektronik. Salah satu cara untuk mempertahankan kualitas yaitu dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai secara maksima. Kinerja setiap individu dalam organisasi merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Namun selain sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja beberapa hal tersebut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Ketika Kinerja yang dilakukan karyawan baik maka tujuan perusahaan PT. EMI Internasional dalam meningkatkan keuntungan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan asset terbesar bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan PT. EMI Internasional ini berkaitan dalam hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (kontrak kerja), penetapan tempat kerja di area produksi, serta gaji karyawan, jika adanya permasalahan maka hasil kinerja karyawan menjadi menurun dan tujuan tidak tercapai, untuk itu akan merugikan karyawan dan perusahaan.

Sumber daya manusia di PT. EMI Internasional memiliki peran yang sangat penting, untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Dalam hal ini sumber daya manusia mencakup keseluruhan mereka yang ikut serta atau terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari Karyawan hingga Pimpinan perusahaan. Walaupun terdapat perbedaan level, tetapi seluruh sumber daya manusia di perusahaan tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. PT. EMI Internasional memiliki sumber daya manusia (karyawan) untuk melakukan aktivitas produksi mulai barang masuk hingga hasil output dari produksi tersebut merupakan bentuk peranan karyawan. Disisi lain karyawan harus mengejar target yang sudah ditentukan perusahaan demi memenuhi kebutuhan pelanggan atau customer.

Dari data yang diperoleh di PT. EMI Internasional standar komposisi pendidikan, dapat diketahui bahwa jumlah pendidikan responden yang lulusan SMA sebesar 72%, responden yang lulusan Diploma sebesar 12% dan responden yang lulusan S1 sebesar 16%. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. EMI Internasional memiliki latar pendidikan SMA.

Menurut Arifin (2017) Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena

itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik.

Sistem kerja yang dilakukan pada PT. Emi Internasional dilakukan tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada di perusahaan. Karena fungsinya untuk menggerakkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar karyawan tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Dalam hal ini, pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan. Karena merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa Pelatihan seorang karyawan tidak akan bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Masa kerja seseorang dapat mempengaruhi terlatihnya karyawan, dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja selama > 5 tahun sebanyak 25 orang, masa kerja < 5 tahun sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. PT. EMI Internasional memiliki masa kerja yang berkisar >5 tahun.

Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa lebih mudah bekerja ketika telah diberikan pelatihan oleh perusahaan, adanya penguasaan materi dari pelatihan yang di ikuti membuat karyawan merasa ada perkembangan dalam

pengetahuan, sehingga hal ini dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat seiring dengan rutinitas pengadaan pelatihan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Albertus (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. EMI Internasional adalah masih kurangnya kedisiplinan kerja disebabkan kurangnya kesadaran karyawan menerapkan metode 5S saat bekerja. Selain uraian di atas penggunaan waktu yang kurang efektif dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih kurang. Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja diwaktu yang bersamaan karyawan tersebut tidak hadir dalam aktivitasnya sehingga menyebabkan kendala pada produktivitas perusahaan.

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang ditetapkan tidak sesuai dengan panduan kerja sehingga kelancaran dalam bekerja tidak dapat terbentuk. Karyawan masih kurang efektif dalam penggunaan waktu yang diberikan perusahaan, setiap karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu dengan baik untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu juga jika tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan maka karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sambira (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Penghubung Buton.

Selain sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja beberapa hal tersebut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Ketika Kinerja yang dilakukan karyawan baik maka tujuan perusahaan PT. EMI Internasional dalam meningkatkan keuntungan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan asset terbesar bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan PT. EMI Internasional ini berkaitan dalam hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (kontrak kerja), penetapan tempat kerja di area produksi, serta gaji karyawan, jika adanya permasalahan maka hasil kinerja karyawan menjadi menurun dan tujuan tidak tercapai, untuk itu akan merugikan karyawan dan perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 4) Apakah Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh SDM terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. EMI

Internasional. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. EMI Internasional. 4) Untuk menguji dan menganalisis Peranan SDM, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Mangkunegara 2011)

Mathis dan Jackson (2010) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: Quantity of output (kuantitas keluaran), Quality of output (kualitas keluaran), Timelines of output (waktu keluaran), Presences at work (tingkat kehadiran) , Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

2. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik (Arifin, 2017).

Menurut Arifin (2017) terdapat lima indikator nilai dan kompetensi peran SDM yaitu: 1. Motivasi, 2. Sikap atau ciri bawaan, 3. Konsep diri, 4. Pengetahuan, 5. Skills.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkunegara 2011). Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011), diantaranya: Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Instruktur, Peserta

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah pelatihan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh pada peraturan yang berlaku, (Wulandari dan Alamanda, 2012). Menurut Hasibuan (2010), ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, yaitu: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, Penggunaan waktu yang efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Tingkat absensi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Emi

Internasional, berdasarkan data berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian ini menggunakan sensus, teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3. Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 10 pernyataan tentang motivasi dan 10 pernyataan tentang kinerja yang diberikan kepada para karyawan atau responden dan kemudian dikumpulkan kembali. Daftar pernyataan berisi persepsi karyawan terhadap motivasi dalam lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan oleh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pembagian kuesioner pada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 40 responden, sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0.312. Dari hasil tersebut, diperoleh r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ artinya seluruh pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil Uji Reliabilitas.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

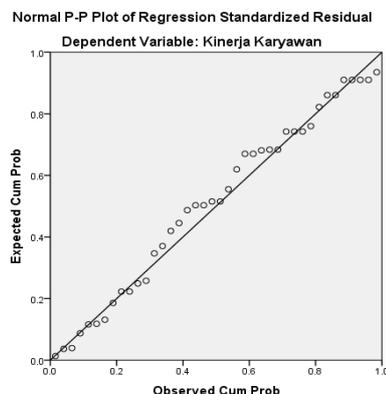
No	Variabel	Cronbach Alpha	N of item
1	Peranan SDM	0.940	10
2	Pelatihan	0.970	10
3	Disiplin Kerja	0.957	10
4	Kinerja Karyawan	0.979	10

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dimana Cronbach Alpha hitung > Cronbach Alpha yang disyaratkan sebesar 0.6. Artinya terdapat konsistensi jawaban dari responden atas pernyataan variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Pada scatter plot Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal P-P Plots of Regression menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Ini dapat diketahui dari adanya kecenderungan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel peranan sumber daya manusia sebesar 4.113, variabel pelatihan sebesar 5.014 dan variabel disiplin kerja sebesar 4.140. Nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel peranan sumber daya manusia sebesar 0.243, variabel pelatihan sebesar 0.199 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.242. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

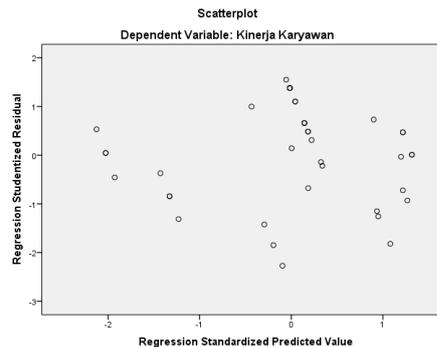
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Peranan SDM	.243	4.113
1 Pelatihan	.199	5.014
Disiplin Kerja	.242	4.140

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Pada Grafik 1 Partial Regression Plot terlihat titik-titik pada scatter plot menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta

sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.196	2.270	
1 Peranan SDM	.774	.115	.490
Pelatihan	.367	.104	.284
Disiplin Kerja	.310	.088	.257

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 19.196 + 0.774X_1 + 0.367X_2 + 0.310X_3 + e$$

Artinya:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 19.196, ini menunjukkan jika peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 19.196.
2. Variabel peranan sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.774 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel peranan sumber daya manusia akan meningkatkan maka kinerja karyawan sebesar 0.774. Koefisien peranan sumber daya manusia bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara peranan sumber daya manusia

dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai peranan sumber daya manusia maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.

3. Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.367 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pelatihan akan meningkatkan maka kinerja karyawan sebesar 0.367. Koefisien pelatihan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai pelatihan maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.
4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.310 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan

maka kinerja karyawan sebesar 0.249. Koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a. Nilai t hitung untuk variabel peranan sumber daya manusia sebesar $6.723 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel peranan sumber daya manusia, dengan demikian maka secara parsial variabel sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar $3.534 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $3.513 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H3 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung $246.521 > 2.87$ F tabel dan signikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H4 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel peranan sumber daya manusia (X1), variabel pelatihan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

Tabel 4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.674	3	789.558	246.521	.000 ^b
	Residual	115.301	36	3.203		
	Total	2483.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peranan SDM, Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Uji R2 (Determinasi)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh

terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.950	1.78964

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peranan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 diperoleh nilai angka R sebesar 0.977, artinya korelasi antara variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97.7%. Nilai determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0.954, hal ini berarti presentase sumbangan variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja dalam model regresi sebesar 95.4% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 4.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aswardi (2019) dengan judul Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian Albertus (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang, Gunungkidul Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sambira (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai $F_{hitung} > 2.87$ F_{tabel} dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. Pada penelitian ini dengan adanya peranan sumber daya manusia yang efektif, pelatihan yang konsisten untuk karyawan dan mempunyai seorang karyawan dalam mendisiplinkan dirinya dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian Sambira (2017), Albertus (2018) dan Aswardi (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.
- 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.
- 4) Peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2017). *Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- A. Pangarso, P. I. Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol.9 No. 2.
- A. R. Ayu, Gunawan, Harifuddin. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Human dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol. 1 No. 2.
- Albertus, B.W (2018). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang). *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)* Vol.7.No.2.
- Aswardi, A., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 31-37.
- Avrianto, Andri. (2012). Analisis Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *[Jurnal]*. Diakses pada tanggal 11 Juni 2020.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT.Indeks.
- D. I. Suwondo, E. M. Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17 No. 2.
- Fachri, Helman. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di Rumah Sakit RI Pontianak Tahun 2010. *[Jurnal]*. Pontianak: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Fathoni, A. (2012). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. (2013). *Manajemen. Edisi Kedua, Cetakan ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idzni, A. Nurul. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia Dan Penyelamatan Kredit). *Jurnal ekonomi*, Vol 8 nomor 2.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- N. Batjo, M. Saleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palopo: Aksara Timur.
- N. R. Andayani, P. Makian. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional' (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- R. D. Tyas, B. S. Sunuharjo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62 No. 1.
- Sambira, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton* (Doctoral dissertation, Tesis dipublikasikan. Program Studi Pascasarjana Universitas Halu Oleo Kendari).
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suprasetyawati. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller dan Customer Service PT. Bank Panen TBK Surabaya." *E-jurnal Manajemen Kinerja*, Vol. 2 Nomor 1 Tunas Finance Tanjung Pinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang. *Ejurnal Manajemen 1*, Vol.4, no, 1.
- Wursanto. (2015). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi

Rr. Vemmi Kesuma Dewi

STAI Al Aqidah Al Hasyimiyyah, Jakarta, Indonesia

Email: yemmi_kesumadewi@alaqidah.ac.id

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, dan nilai koefisien korelasi 0,726 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 52,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Arifa (2013). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2011:11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri,

tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Sutrisno, 2011:1). Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, berorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis.

Pada beberapa perusahaan besar, rekrutmen tenaga kerja telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pihak personalia harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan yang keliru dapat menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab karyawan Arifa (2013).

Pabrik kertas PT. Indosurya Kencana adalah salah satu penghasil kertas umumnya di Indonesia dan khususnya di Bekasi. Jenis kertas yang dihasilkan adalah kertas folio, HVS, kertas koran, kertas pembungkus coklat. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berorientasi pada pemaksimalan laba. Perusahaan ini bergerak dalam usaha pembuatan kertas. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan tersebut, diperlukan profesionalitas dan produktifitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan

kebutuhan pasar. Dulu-nya perusahaan ini berbadan hukum Perseroan Terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya terus-menerus mengembangkan usaha dan memperbaiki kinerja internal perusahaan, termasuk kinerja manajemen sumberdaya manusia. Pihak manajemen diharapkan mampu bersikap lebih efektif dan efisien melalui dukungan sumberdaya manusia dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Komunikasi diperlukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif.

Beberapa kendala komunikasi pada Pabrik kertas PT. Indosurya Kencana Bekasi, berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pihak manajemen kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti informasi dari pihak manajemen kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaian informasi tersebut mempunyai ke-cenderung untuk berubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan latar

belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku komunikasi bisnis Djoko Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:422) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari sender kepada receiver. Sementara McShane dan Von Glinov (2010:270) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di

pahami diantara dua orang atau lebih. (Wibowo, 2014:241).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Indosurya Kencana di Bekasi.

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi (X)	60	29	47	37.17	4.223
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.42	3.590
Valid N (listwise)	60				

Komunikasi diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 47 dengan ranning score sebesar 3,717 dengan standar deviasi 4,223. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 60 responden.

3. Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, ranning score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

– 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan ranning score sebesar 3,842 dengan

standar deviasi 3,590. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	15.466	2.870		5.389	.000
Komunikasi (X)	.618	.077	.726	8.048	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 15,466 diartikan jika komunikasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,466 point.

2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,618, angka ini positif artinya setiap ada

peningkatan komunikasi sebesar 0,618 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,618 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Komunikasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X)	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,726

artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

- c. Analisis Koefisien Determinasi Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.726 ^a	.528	.519	2.489	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,528 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

- d. Uji Hipotesis
 Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.466	2.870		5.389	.000
Komunikasi (X)	.618	.077	.726	8.048	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,048 > 2,002), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

variabel komunikasi diperoleh rating score sebesar 3,717 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,842 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

Berdasarkan jawaban responden,

karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, nilai korelasi sebesar 0,726 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,048 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel komunikasi diperoleh rating score sebesar 3,717 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,842 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,466 + 0,618X$, nilai korelasi sebesar 0,726 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,048 > 2,002$).

B. Saran

1. Perusahaan harus selalu membangun komunikasi yang lebih intern dan pendekatan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki semangat dan pemberian apresiasi yang layak untuk memastikan

karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

2. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dewi, R. V., Sunarsi, D., & Akbar, I. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), 1001-1007.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4395889>
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor

¹Nurjaya, ²Denok Sunarsi, ³Aidil Amin Effendy, ⁴Arga Teriyan, ⁵Gunartin

¹Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia

^{2,3,4}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: nurjaya@unsur.ac.id

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Des 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,311 > 2,002)$. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

JENIUS**PENDAHULUAN**

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi dan etos kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor merupakan suatu instansi yang melakukan pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan pembangunan kehutanan dan perkebunan kepada masyarakat untuk wilayah Kota Bogor, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai

yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap pembangunan hutan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya,

diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor dituntut memiliki kesadaran akan tanggung jawab mengenai semangat etos kerja dan motivasi hanya sebagian kecil dari pegawai yang melakukannya. Bahkan sesuai pengamatan terlihat para pegawai mulai bersikap acuh tak acuh terhadap tupoksi yang ada cenderung ke arah kapan di perintah pimpinan baru melaksanakan tugas sementara tupoksi yang ada mulai terabaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Etos Kerja

Definisi etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, dalam hal ini dijabarkan dalam 8 (delapan) indikator yakni kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan.

2. Disiplin Kerja

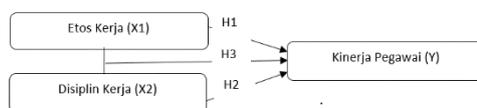
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Singodimedjo dalam Sutrisno 2009 :94). Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini berfokus pada fenomena terjadi di lapangan. Permasalahan yang terjadi dilihat dari fakta dilapangan, berdasar pada indikator disiplin kerja menurut Soejono (1997:67). Konsep tersebut menyebutkan disiplin diukur berdasarkan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Konsep penilaian kinerja yang digunakan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor mengukur kualitas kerja dari ketepatan waktu penyampaian laporan harian sedangkan kuantitas kerja diukur dengan melihat pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahan. Sejalan dengan teori dari Miner (Sudarmanto, 2009:11-12), yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

4. Metode Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

H2 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

H3 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian berjumlah 60 responden Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

3. Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 talied < 0,05, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 talied > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan pseluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel

jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Ghozali (2013)

mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Etos kerja (X1)	0,638	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,645	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,612	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan

seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.108	60	.080	.961	60	.056

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,080 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,080 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikonilieritas
 Pengujian

mutlikolinearitas dilakukan

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.514	2.353	2.216

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,216 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.592	2.150		2.601	.012
	Etos kerja (X1)	-.088	.060	-.230	-1.460	.150
	Disiplin kerja (X2)	-.014	.061	-.036	-.226	.822

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. $> 0,05$. Dengan demikian regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas

untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

c. Uji Heteroskedasitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun

hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etos kerja (X1)	60	31	48	38.95	3.684
Disiplin kerja (X2)	60	30	46	38.57	3.633
Kinerja Pegawai (Y)	60	33	46	39.22	3.375
Valid N (listwise)	60				

Etos kerja diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,89 dengan standar deviasi 3,684.

Disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 46 dengan mean score sebesar 3,85 dengan standar deviasi 3,633.

Kinerja pegawai diperoleh varians minimum sebesar 33 dan varians maximum 46 dengan mean score sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,375.

4. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.939	3.663		2.713	.009
	Etos kerja (X1)	.395	.102	.431	3.869	.000
	Disiplin kerja (X2)	.360	.104	.387	3.475	.001

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X1 + 0,360X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,939 diartikan jika etos kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 9,939 point.
- 2) Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,395, angka ini positif

artinya setiap ada peningkatan etos kerja sebesar 0,395 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,395 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,360, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,360 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel

independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Etos kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Etos kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya

etos kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

		Disiplin kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,638 artinya

disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Etos kerja dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	2.353

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,728 artinya etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.421	2.568

a. Predictors: (Constant), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,431 artinya etos kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,1% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.397	2.621

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,407 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Etos kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.514	2.353

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,530 artinya etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,0% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.791	3.550		4.448	.000
Etos kerja (X1)	.601	.091	.656	6.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.354	3.638		4.495	.000
Disiplin kerja (X2)	.593	.094	.638	6.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,311 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Etos kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.549	2	178.274	32.194	.000 ^b
	Residual	315.635	57	5.537		
	Total	672.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (32,194 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Dari hasil analisis diperoleh variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,638 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,311 > 2,002$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$, nilai korelasi sebesar 0,728 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,194 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima..

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,656 atau kuat dengan

kontribusi pengaruh sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,628 > 2,002$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,638 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,311 > 2,002$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

3. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,728 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,194 > 2,770$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

B. Saran

1. Etos kerja juga, disarankan tetap dipertahankan kualitasnya dengan mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan

- tuntas, bekerja penuh kesadaran dan bekerja dengan suka cita
2. Disiplin kerja yang ada selama ini juga, sebaiknya tetap dipertahankan dengan mendorong pegawai, agar dengan peraturan yang ditetapkan menjadikannya termotivasi untuk selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.
 3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian disiplin kerja yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amran, (2009), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol 4, No 2. Hal. 43-55
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara Hendra Komara, (2009), Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 1, No1.
- Daulay, Nurul Kausar. (2011). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pengolahan Air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sinamo, Jansen H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee

- Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika. Jakarta
- Soejono, (1997). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan

¹E. Nurzaman AM, ²Sarwani, ³Irfan Rizka Akbar, ⁴Mahmun Mas'adi,
⁵Ali Maddinsyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: warek1@unpam.ac.id

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Des 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,371 > 1,985$). Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,496 > 1,985$). Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($50,506 > 2,700$).

Kata Kunci: Kedisiplinan, Pemberian Kesejahteraan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia di dalam suatu organisasi atau lembaga dipandang sebagai sumber daya, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Dalam membentuk suatu organisasi atau instansi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang dalam pelaksanaannya melibatkan banyak unsur. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Hal ini sama dengan pendapat Wilson Bangun (2016:4) yang mengemukakan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Manusia memiliki peran dalam suatu organisasi sangatlah dominan karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mewujudkan cita-cita organisasi tersebut adalah tentang kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan secara maksimal, oleh karena itu peningkatan kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi

dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian penilaian kinerja sangat diperlukan dalam menilai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok yang dibebankan kepadanya dengan menggunakan kemampuan dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan disiplin yang tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal,

sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Pengelolaan aparatur negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Disinilah arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kinerja pemerintah.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas di Wilayah Tangerang Selatan, merupakan organisasi birokrasi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana kegiatan operasional yang utama yaitu melayani masyarakat khususnya masyarakat di wilayah Tangerang Selatan. Sebagai lembaga teknis pemerintah Unit Pelaksana Teknis dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat. Kinerja tenaga pelayanan kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai

yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik. Pada faktanya kinerja secara keseluruhan belum mencapai apa yang diharapkan. Masih perlu adanya perbaikan dalam rangka mencapai hasil yang optimal.

Salah satu aspek yang disinyalir menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja adalah aspek kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2016:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Bagi organisasi dengan diadakannya disiplin kerja dapat terjaminnya pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sebaliknya jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja, tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan organisasi atau perusahaan dapat dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai dapat menaati atau mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kurangnya kesadaran pegawai untuk bersikap dan berperilaku disiplin agaknya menjadi perhatian oleh para pimpinan

yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. Tindakan indisipliner tersebut akan terus berulang jika tidak ada pengawasan dan sanksi yang tegas kepada untuk memberikan efek jera. Maka dari itu diperlukan sistem manajemen terutama dalam pengawasan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan agar target dan tujuan organisasi terealisasi dengan menghasilkan output yang diharapkan.

Disamping itu aspek kesejahteraan juga menjadi penting agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Banyaknya pegawai yang berpandangan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seseorang pegawai tetap bertahan disuatu perusahaan tetapi banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi antara lain pemberian kesejahteraan

Menurut Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai.

Setiap perusahaan memiliki kesejahteraan yang secara teoritis terbuka bagi setiap pegawainya yaitu berupa memberikan pembayaran

kepada mereka yang sakit uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun. Namun kenyataan pada prakteknya secara umum institusi belum tercapai secara optimal dalam memberikan kesejahteraan kepada para pegawai, terkadang masih kurangnya dana yang diberikan jika pegawai masuk rumah sakit, belum sesuainya pembagian berupa saham dan belum jelasnya dana pensiun yang akan diberikan.

Dengan demikian pemberian kesejahteraan yang diberikan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah asset yang paling penting bagi suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehingga diperlukan adanya suatu motivasi kerja yang menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasibuan (2016:222) mengemukakan “manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya”.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan studi empiris dengan judul “Pengaruh Kedidiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis

Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2. Pemberian Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Dimping itu juga sebagai pemenuhan kebutuhan pegawai oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara pegawai baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016) “Kesejahteraan dipandang sebagai

uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun.” Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa: “Benefits adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seseorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaannya (1998)”. Menurut Henry Simamora dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, menyatakan sebagai berikut: “Employee benefit adalah pembayaran (payments) dan jasa-jasa (service) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar sebagian atau semua dari tunjangan itu (1999)”.

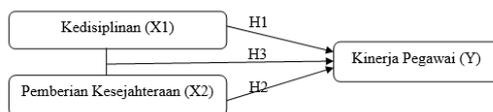
3. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata

yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Dengan demikian kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar Paradigma Model Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

H2 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis

Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 98 responden Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

3. Jenis Analisis Data

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya

adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

1) Jika nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrumen valid,

2) Jika nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Ghozali (2013) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,705	0,600	Reliabel
Pemberian kesejahteraan (X2)	0,633	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,615	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel kedisiplinan (X1), pemberian kesejahteraan (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari

0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui

ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas,

Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.082	98	.097	.975	98	.059

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,097 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian mutlikolinearitas dilakukan

untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.187	2.569				
Kedisiplinan (X1)	.276	.067	.349	.707	1.413	
Pemberian kesejahteraan (X2)	.401	.073	.466	.707	1.413	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance masing-masing

variabel bebas yaitu $0,707 < 1,0$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar $1,413 <$

10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji Darbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.505	2.079	2.182

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,182 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.625	1.525		.410	.683
	Kedisiplinan (X1)	-.047	.040	-.140	-1.169	.245
	Pemberian kesejahteraan (X2)	.073	.043	.203	1.688	.095

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kedisiplinan (X1)	98	30	48	37.95	3.740	
Pemberian kesejahteraan (X2)	98	30	45	38.06	3.437	
Kinerja Pegawai (Y)	98	25	37	30.92	2.956	
Valid N (listwise)	98					

Kedisiplinan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,740.

Pemberian kesejahteraan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 45 dengan mean score sebesar 3,80 dengan standar deviasi 3,437.

Kinerja pegawai diperoleh varians minimum sebesar 25 dan varians maximum 37 dengan mean score sebesar 3,09 dengan standar deviasi 2,956.

4. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5.187	2.569		2.019	.046
	Kedisiplinan (X1)	.276	.067	.349	4.109	.000
	Pemberian kesejahteraan (X2)	.401	.073	.466	5.493	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 5,187 + 0,276X1 + 0,401X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,187 diartikan jika kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 5,187 point.
- 2) Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,276, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kedisiplinan sebesar 0,276 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,276

point.

- 3) Koefisien regresi pemberian kesejahteraan sebesar 0,401, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemberian kesejahteraan sebesar 0,401 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Kedisiplinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Kedisiplinan (X1)	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,601 artinya kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Correlations^b

		Pemberian kesejahteraan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pemberian kesejahteraan (X2)	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 artinya pemberian kesejahteraan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.505	2.079

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,718 artinya kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.355	2.374

determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,361 artinya kedisiplinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,1% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.423	2.245

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,429 artinya pemberian kesejahteraan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.505	2.079

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,515 artinya kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.889	2.458		5.244	.000
Kedisiplinan (X1)	.475	.064	.601	7.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

atau (7,371 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara pegawai diterima. kedisiplinan terhadap kinerja

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.473	2.534		3.738	.000
Pemberian kesejahteraan (X2)	.563	.066	.655	8.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.668	2	218.334	50.506	.000 ^b
	Residual	410.679	95	4.323		
	Total	847.347	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,506 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis diperoleh variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,601 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,371 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Pemberian kesejahteraan Terhadap

JENIUS**Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis diperoleh variabel pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,496 > 1,985$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$, nilai korelasi sebesar 0,718 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($50,506 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai nilai korelasi sebesar 0,601 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,371 > 1,985$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

2. Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,655 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,496 > 1,985$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

3. Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($50,506 > 2,700$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang

Selatan.

B. Saran

1. Institusi harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
2. Institusi harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pemberian kesejahteraan yang lebih layak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. (2019). Effect Of Ethos Of Work And Organizational Commitment On Employee Performance In Kementrian Religious Office, Kota Tangerang Selatan. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 2(1), 128-143. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4400318>
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill,
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- M Catio, D Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 17 (02), 16-26
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(1), 2396–2402. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i1.46>

- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja* (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional

Ade Onny Siagian

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: ade.aoy@bsi.ac.id

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi dari perusahaan yang mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan khususnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul International. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif development dengan metode deskriptif survei mengenai pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Sahabat Unggul International. Data yang digunakan merupakan data kualitatif yaitu data hasil jawaban kuesioner Variabel X dan Variabel Y dengan total pertanyaan 24 butir pertanyaan. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan metode statistik berupa analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,570 + 0,804 X$ dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka produktivitas nilainya 8,570, sedangkan pada setiap peningkatan pelatihan disiplin kerja sebesar satu, jika hasil t hitung sebesar 14,11636 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,65895. Karena t hitung ($14,11636 > 1,65895$) t tabel maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktifitas, Karyawan

PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992. Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN. Konsekuensi atas kesepakatan MEA tersebut berupa aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja terampil, dan dampak arus bebas modal. Oleh karena itu dari sisi pemerintah juga dilakukan strategi dan langkah-langkah agar Indonesia siap dan dapat memanfaatkan momentum MEA. (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>).

Dalam mencari sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kompetensi bukan hanya dilihat dari penampilan, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja seseorang di sepanjang hidupnya, tetapi kita perlu juga melihat dan menilai sumber daya yang mempunyai tingkat disiplin kerja

yang tinggi. Karena disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang - orang yang tergabung dalam organisasi dan tunduk terhadap peraturan – peraturan yang ada. Maka disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

PT. Sahabat Unggul International yang beralamat di JL. Jendral Achmad Yani No.28 kota Bogor, Perusahaan ini bergerak di bidang tekstile garmen, kegiatan operasi yang dilakukan perusahaan adalah aktivitas pengolahan bahan mentah berupa tekstil gulungan (100% dari pemesan) menjadi barang jadi yang berupa baju siap pakai untuk pria, wanita, dan anak-anak dengan tujuan di ekspor kembali ke negara pemberi pesanan.

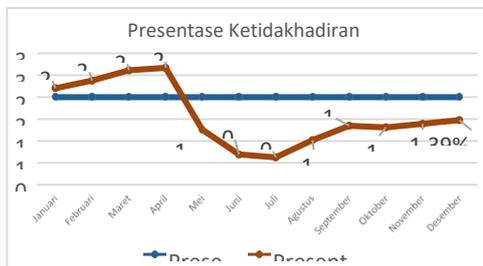
Permasalahan yang timbul di perusahaan ini kurangnya kedisiplinan karyawan, tingkat ketidakhadiran dapat dilihat dari data ketidakhadiran, berikut tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

Tabel 1. Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. Sahabat Unggul International Periode 2019.

No	Bulan	Jumlah rata - rata karyawan	Hari Kerja	Jumlah			Total Ketidakhadiran	Presentase	
				Sakit	Ijin	Alfa		Std	Realisasi
1	Januari	1678	26	372	75	515	962	2%	2,21%
2	Februari	1678	25	426	77	494	997	2%	2,38%
3	Maret	1678	27	473	105	605	1183	2%	2,61%
4	April	1678	26	451	120	594	1165	2%	2,67%
5	Mei	1678	26	186	105	258	549	2%	1,26%
6	Juni	1678	26	114	43	145	302	2%	0,69%
7	Juli	1678	26	89	32	152	273	2%	0,63%
8	Agustus	1678	27	177	51	234	462	2%	1,02%
9	September	1678	26	141	118	329	588	2%	1,35%

10	Oktober	1678	26	130	81	361	572	2%	1,31%
11	November	1678	26	193	57	358	608	2%	1,39%
12	Desember	1678	26	186	85	373	644	2%	1,48%

(Sumber: PT. Sahabat Unggul International 2019)



Gambar 1. Presentase Ketidakhadiran
(Sumber: PT. Sahabat Unggul International 2019)

Berdasarkan data diatas, bulan januari sampai bulan maret ketidakhadiran cukup tinggi, namun di bulan April sampai bulan Juli mengalami penurunan, dibulan Agustus sampai Desember mengalami kenaikan kembali ketidakhadiran, ketidakhadiran tertinggi terdapat pada bulan Maret dan April yaitu sebesar 1183 dan 1165 orang.

Tabel 2. Data Tingkat Hasil Produksi Pada PT. Sahabat Unggul International Periode 2019.

No	Bulan	Target Produksi	Produksi		Total	Presentase	
			FOB	CMT		Target	Realisasi
1	Januari	100.000	131.807	941	132.748	100%	133%
2	Februari	100.000	124.738	552	125.290	100%	125%
3	Maret	100.000	107.435	410	107.845	100%	108%
4	April	100.000	119.553	805	120.358	100%	120%
5	Mei	100.000	81.418	1.346	82.764	100%	83%
6	Juni	100.000	58.018	20.911	78.929	100%	79%
7	Juli	100.000	25.585	4.135	29.720	100%	30%
8	Agustus	100.000	44.072	8.833	52.905	100%	53%
9	September	100.000	35.460	12.739	48.199	100%	48%
10	Oktober	100.000	27.863	33.169	61.032	100%	61%
11	November	100.000	44.284	16.330	60.614	100%	61%
12	Desember	100.000	40.334	34.400	74.734	100%	75%
Total			840.567	134.571	975.138	100%	81%

(Sumber: PT. Sahabat Unggul International 2019)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan Januari sampai dengan bulan April memenuhi target. Kemudian pada bulan Mei sampai dengan bulan Desember hasil produksi mengalami penurunan. Hasil produksi mengalami penurunan yang sangat drastis terjadi pada bulan Juli sebesar 29.720 unit ini jauh dari standar produksi sebesar 100.000 unit. Berdasarkan data – data tersebut dapat disimpulkan betapa pentingnya

kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Masalah disiplin kerja harus benar – benar diperhatikan karena apabila seseorang karyawan pada suatu perusahaan tidak mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka tujuan dan produktivitas kerja karyawan akan sulit tercapai. Bagaimana tingkat disiplin, tingkat produktivitas kerja dan apakah disiplin kerja berpengaruh pada

produktivitas karyawan PT Sahabat Unggul International. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang disiplin dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Adapun beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

- 1) "Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their laor relationship, health and safety, and fairness concerns". (Dessler, 2011:30).
- 2) "Human resource management is activity

designed to provide for coordinate the human resources of organization". (Byars, 1984:3)

- 3) "Management as the process of planning, organizing, directing, and contolling the activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals".(Steers, 1985:29)
- 4) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".(T. Hani Handoko, 2010:4)
- 5) "Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".(Hasibuan, 2012:10)
- 6) "Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompokpekerja". (Simamora, 2006:3)
- 7) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan tujuan organisasi".

(Mondy, 2008:4), "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)". (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:2)

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka kita dapat membuat kesimpulan tentang Manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pengelolaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan individu masyarakat maupun organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2014:7), tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan – tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejmani setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi.

"Menurut Sihotang (2007:13), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah: tujuan social

kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan pribadi para pekerja".

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:12), tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya kepuasan kerja karyawan
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari Bahasa Inggris "disciple" yang berarti "pengikut" atau "penganut", "pengejaran", "pelatihan" dan sebagainya. Adapun definisi disiplin kerja menurut para ahli:

- 1) "Discipline is any action designed to correct associate deviation from organizational rules, procedures, policies, and norms".(Newman, 1998:261)
- 2) "Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".(Edy Sutrisno,

2014:87)

- 3) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional”. (T. Hani Handoko, 2010:208)
- 4) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2012:193)
- 5) Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Sinungan, 2009:145)
- 6) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku”. (Hasibuan, 2012:193)
- 7) “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah – masalah kinerja kepada karyawan”. (Irham Fahmi, 2016:29)
- 8) “Disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi”. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:129)
- 9) “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.(Siagian, 2008:305)
- 10) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai Zainal, 2015:599)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah proses kesediaan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Sutrisno (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator:

1. Kehadiran
 - a. Para pegawai harus datang tepat waktu.
 - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir.
 - c. Menerima kosekuensi atas ketidakhadiran.
2. Waktu kerja
 - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja
 - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian.
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja.
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli tentang indikator disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin terdiri dari : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada

standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, tujuan & kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan Antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Berdasarkan beberapa definisi produktivitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang digunakan (input), dikatakan kurang produktif jika makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu oleh karna itu produktivitas juga disebut ukuran efisiensi produktif.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek - aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor - faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut Sugiyono (2010:213) menyebutkan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insane, antara lain:

- a. Knowledge Sebenarnya, pengetahuan (knowledge) merupakan salah satu yang mendasar menciptakan pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan berpendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- b. Skill adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryawanan. Keterampilan diperoleh dengan belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan

pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.

- c. Abilities (kemampuan) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentukan kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki abilities yang tinggi pula.
- d. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Menurut Sinungan (2009:66) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja, Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerjayang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dan pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen, Manajemen adalah faktor

produksi dan sumber daya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

- c. Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014:213), ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

- a. Pengetahuan (knowledge) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan

mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- b. Keterampilan (skill) adalah kemampuan dan penugasan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.
- c. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan, termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka ability yang tinggi pula.
- d. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

4. Kerangka Pemikiran

Edy Sutrisno, (2009:97) menyatakan bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan

dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Sedangkan menurut para ahli produktivitas adalah perbandingan antara hasil akhir yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia atau pengorbanan yang digunakan (input), dikatakan kurang produktif jika makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu oleh karna itu produktivitas juga disebut ukuran efisiensi produktif. Dengan indikator menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah dalam Indah Puji Hartatik (2014:213) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap

Menurut Veithzal Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka hipotesis disusun sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International kurang baik.
- b. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International kurang baik.
- c. Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sahabat Unggul International

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif development dengan metode penelitian deskriptif survei, peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sahabat Unggul International.

2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu terdiri dari variabel (x) disiplin sebagai variabel independen yang mempengaruhi dengan indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja & tingkat kewaspadaan tinggi. Produktivitas kerja sebagai variabel yang dependent (y) variabel yang dipengaruhi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada PT Sahabat Unggul International yang bergerak di bidang tekstile garmen dan beralamat di Jln. Jend. A. Yani. No 28.Bogor.

3. Jenis Data dan Sumber Data Peneliti

Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu: data kuantitatif dan data kualitatif

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu: Penelitian Kepustakaan (Library Research) Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (Literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International diukur melalui pertanyaan – pertanyaan dalam kuisisioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Jawaban responden terhadap disiplin kerja terkait aktivitas didalam PT. Sahabat Unggul International. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International.

1. Kehadiran

Tabel 4. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Hadir Setiap Hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	45	225	41%
Setuju (S)	4	62	248	56%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	485	100%

Dari total 111 responden sebesar 56% setuju bahwa hadir setiap hari, hal ini juga dibenarkan

dengan keseharian karyawan yang rata rata masuk setiap harinya.

Tabel 5. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam Bekerja Selalu Mengikuti Tata Tertib Yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	42	220	38%
Setuju (S)	4	60	240	54%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	8%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	485	100%

Dari total 111 responden sebesar 54% setuju bahwa setiap bekerja selalu mengikuti peraturan yang berlaku. Hal ini juga dibenarkan

dalam aktivitas karyawan yang selalu mengikuti tata tertib seperti datang tepat pada waktunya.

Tabel 6. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sistem Pendataan Kehadiran di Perusahaan Sudah Effektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	29	245	26%
Setuju (S)	4	58	232	52%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	22%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%

Jumlah	111	485	100%
--------	-----	-----	------

Dari total 111 responden sebesar 52% setuju bahwa sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif. Hal ini juga didukung dengan adanya finger print sebagai alat sistem pendataan kehadiran.

Dari tiga pernyataan tentang indikator kehadiran diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “Bapak

/ Ibu hadir setiap hari” dengan jumlah skor 485. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan rata rata karyawan hadir setiap harinya, jika ada karyawan yang tidak hadir maka akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan hingga pengurangan gaji.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 7. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Peraturan Masuk Kerja & Pulang Sudah Efektif Bagi Pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	10%
Setuju (S)	4	81	324	73%
Kurang Setuju (KS)	3	19	57	17%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	485	100%

Dari total 111 responden sebesar 73% setuju bahwa peraturan masuk kerja dan pulang kerja sudah efektif bagi karyawan. Dari hasil pengamatan langsung yang peneliti

lakukan jam masuk dan pulang kerja sudah mengikuti aturan yaitu masuk jam 07.00 pulang jam 15.00 dengan istirahat 1 jam.

Tabel 8. Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	12%
Setuju (S)	4	60	240	54%
Kurang Setuju (KS)	3	38	114	34%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		111	485	100%

Dari total 111 responden sebesar 54% setuju bahwa siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan, tetapi 34% menyatakan kurang setuju hal ini dikarenakan masih ada sifat tidak menaati peraturan pada karyawan.

hasil pengamatan langsung yang peneliti lakukan bahwa karyawan masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan

Dari total 111 responden sebesar 70% setuju bahwa masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan. Hal ini juga dibenarkan

Dari tiga pernyataan tentang indikator ketaatan pada peraturan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa responden lebih menekankan pada pernyataan “Bapak / ibu masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang di tentukan perusahaan” dengan jumlah

skor total sebesar 455. Hal ini menandakan bahwa karyawan siap dan taat pada peraturan kerja khususnya dalam hal jam masuk dan pulang kerja yang ditentukan perusahaan.

Dari kedua indikator disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja perlu ditingkatkan kembali.

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin kerja pada PT. Sahabat Unggul International maka:

$$\text{Skor Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Disiplin Kerja pada PT. Sahabat Unggul International sudah cukup baik ini terlihat dari hasil pengolahan data tanggapan responden sebesar 47,7% yang memiliki arti cukup baik

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut:

Kedisiplinan yang sudah ada sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya ketaatan terhadap peraturan kerja, karena masih banyak karyawan yang belum taat\ terhadap peraturan kerja ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan di perusahaan dapat menurun, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi lebih terhadap karyawan tentang betapa pentingnya menaati peraturan kerja serta manfaat menaati peraturan kerja.

Sebaliknya keterampilan karyawan harus lebih ditingkatkan, dengan cara mengadakan pelatihan

pelatihan keterampilan sesuai kebutuhan dan pekerjaan masing – masing bagian, karena apabila keterampilan meningkat maka karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan produktivitas karyawan akan meningkat sehingga karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Andi Supangat. (2008). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Paramatik*. Jakarta. Kencana Preneda.
- Boone, Louis E & Kurtz, David L. (1984). *Principle of Management*. United States of America. Random house, Inc.
- Byars, Lloyd L. (1984). *Human Resource and Personnel Management*. Printed In The United States of America. Irwin.
- Danang Sunyoto. (2013). *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomis Dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Darma Tintri (2014), *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Study Pada PT. Food Tjipinang Jaya)*, Skripsi, Depok, Universitas Gunadarma.
- Dede Royani (2015), *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Study Pada PT. Khalista Arta Buana)*, Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan.

- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey, Pearson.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- I Komang Wardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta. Laksana.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan pertama. Bandung. ALFABETA.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Newman, Dian R. & Hodgetts, Richard M. (1998). *Human Resources Management*. Printed in the United States of America. A Viacom Company.
- Riduwan. (2007). *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian AO, Gunartin, K Nufus, HS Nur'aini Yusuf, A Maddinsyah, A Muchtar, (2020). A Systematic Literature Review of Education Financing Model in Indonesian School.
- Siagian AO, TF Prasetyo, (2020). Strategi Pengembangan Kompetensi Usaha Kecil menengah Di Kabupaten Jombang. *Jurnal Akrab Juara 5* (4), 77-85. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1263>.
- Siagian, AO, (2020), "Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Modal Bank, Jumlah Kantor Cabang, Tingkat Suku Bunga dan Jumlah Uang Beredar Terhadap Jumlah Kredit UMKM Bank BUMN", *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia 5* (5), 1-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i5.1140>
- Siagian, AO, N Indra, (2019), Pengetahuan Akuntansi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Terhadap Laporan Keuangan, *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia 4* (12), 17-35 vol: 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i12.825>
- Siagian, AO, (2020), "Contribution of Inventory Accounting Systems in Improving Inventory Internal Control", *Journal of Sosial Science 1* (2), 1-6. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/12>
- Siagian, AO, (2020), "Keterkaitan Individualitas Manajerial Pemasaran Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Terutama Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah", *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia 5* (10), 980-994. DOI: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i10.1669>
- Siagian, AO. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Cetakan kelima belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Yogyakarta. YKPN.
- Singgih, Santoso. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta. PT.Elex Media Komputindo.
- Sitohang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Pradanya Paramita.
- Steers, Richard M. (1985). *Managing, Effective Organizations*. United States of America. Kent Publishing Company.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- T. Hani Handoko. (2010). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta. BPFPE.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

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 20 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 : jurnal.jenius@unpam.ac.id / denoksunarsi@unpam.ac.id

