

Transekonomika

Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

Transekonomika : Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, published by **Transpublika Publisher**, for sources of information and communication for academics and observers about science and methodology. Published papers are the upshots of research, reflection, and actual critical studies with respect to the themes of Accounting, Business, Management, Finances, Public administration and Social studies. All papers are double blind peer-reviewed and published six (6) times in a year (**January, March, May, July, September, November**).

EDITOR IN CHIEF

Veri Hardinansyah Dja'far (Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

EDITORIAL BOARD

Muhammad Abbas	(National University of Computer & Emerging Sciences, Pakistan)
Muhammad Islahuddin	(Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Sholikhah	(Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia)
Sylvia Sari Rosalina	(Kwik Kian Gie University, Indonesia)

REVIEWERS

Baroroh Lestari	(Politeknik Negeri Malang, Indonesia)
Djoko Suhardjanto	(Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia)
Fang- Suey Lin	(National Yunlin University of Science & Technology, Taiwan, China)
Heru Kurnianto Tjahyanto	(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Indonesia)
Hening Widi Oetomo	(STIESIA, Surabaya, Indonesia)
Leelie Ratsameemonthon	(Hatyai University, Thailand)
Madziatul Churiyah	(Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Mardi	(Universitas Negeri Jakarta, Indonesia)
Muhammad Ali A.	(Mindanao State University, Philippines)
Sukirno D. S.	(Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Indonesia)
Khoiriyah Trianti	(Universitas Islam Malang, Indonesia)
Raisa Fitri	(Universitas Negeri Malang, Indonesia)
Renan P. Limjuco	(University of the Immaculate Conception, Davao City, Philippines)
Yulis Nurul Aini	(Politeknik Negeri Malang, Indonesia)

EDITORIAL STAFF

Laila Siti Aminah	(Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia)
Wahyu Eko Arifin	(Politeknik Negeri Jember, Indonesia)

Editorial Office



Bumi Royal Park Blok A-14 Bumiayu, Kedungkandang, Malang
Jl. Kolonel Sugiono 143 Malang



08123456-0500 | 081-123-1-666



transekonomika@gmail.com



<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

CONTENTS

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi <i>Bunga Rosario Hutabarat, Evy Aryanti, Heriati, Khairil Efendi</i>	87-95
Pengaruh Parsial Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai <i>Indra Setiawan Htb, Asyhariah, Popy Sri Istiqlalia Dewanti Nuswantari, Sagino</i>	96-110
Pengaruh Budaya Organisasi Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai <i>Sinta Veronika Htb, Baheramsyah, Agus Salim, Deddy Suryana Winata</i>	111-122
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai <i>Fahrurrozi, Hermanto, Darwin Sirait, Ismail</i>	123-130
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan <i>Abdi, Mustafa Kamal, Rahayu Triana Yusti, Etnam Siregar</i>	131-138
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai <i>Ceria Aprilliana, Yohana Kartika, Ahmad Irvan Lubis, Resdi Dorlince Sianturi</i>	139-144
Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai <i>Randuk Efendi Siregar, Yohana Kartika, Yuslia Daulay, Rijon Hamonangan</i>	145-151
Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan <i>Kiki Anggraini, Azhadi Halomoan, Randuk Efendi Siregar, Yuslia Daulay</i>	152-157
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan <i>Mhd. Ikhwanda Nawawi, Ramlah Sritilawah Siregar, Asnawi Harahap, Tongku Ramadan Harahap</i>	158-163
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan <i>Ichwan Saputra Siregar, Muhammad Rizal, Delfi Andreni Siregar, Shafa Anugrah Lubis</i>	164-169
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan <i>Irawadi Siregar, Mhd. Ikhwanda Nawawi, Julius Partogi Haloho, Rahmat Tarihoran</i>	170-176
Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Aceh <i>Chairil Anhar Siregar, Mustahiddin P, Muhammad Rizal, Dedy Aron Iffantri Silitonga</i>	177-182
Pengaruh Penghargaan Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan <i>Wahyu Aulia Siregar, Efridar Hadisyah Putra Hsb, Dewi Zahra, Muhammad Hamdany Lubis</i>	183-190
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang, Yas Adu Zakirin</i>	191-198

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah
Raimon Sya'ban, Cut Meutia Mustika Suri, Aulia Akbar, Irham Khalid

199-206

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi

¹Bunga Rosario Hutabarat, ²Evy Aryanti, ³Heriati, ⁴Khairil Efendi

¹⁻⁴Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 2 Jan 2021

Revised: 22 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Bunga Rosario Hutabarat,
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

bungarosarihtb@gmail.com

Abstrak: Penting untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi, dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan di UPTD Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan (Quisioner) dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dari hasil perhitungan diperoleh nilai thitung > t tabel ($5.354 > 1.687$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.537 atau 53.70%. Maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Kentara

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di Indonesia, aspek sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam strategi pembangunan. Hal itu tentu saja tidak terlepas dari akibat terjadinya pergeseran orientasi dan strategi pembangunan nasional. Menurut Ma'arif (2013:112) "dalam era globalisasi dan sejalan pula dengan diberlakukannya Undang-Undang yang berlaku". Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) menuntut adanya keterbukaan, demokratisasi, partisipasi dan pelayanan prima kepada masyarakat, sebagai akibat semakin tingginya kesadaran masyarakat bahwa mereka mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan yang semakin baik dari Pemerintah. Menurut Wibowo (2012:7) bahwa "kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Pemimpin akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam instansi tersebut. Faktor – faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap Pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku. Kepuasan kerja dapat mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan ketidakpuasan akan menurunkan kinerja Pegawai. Pencapaian kinerja yang baik dapat diperoleh melalui kekuatan sumber daya manusiannya.

Apakah kepemimpinan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Konsep Gaya Kepemimpinan Thoha (2010: 76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan pimpinan instansi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi pimpinan instansi seperti Kepala UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi yang mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat, Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi “.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dilakukan di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi yang beralamat di jalan Sidikalang Parongil Desa Kentara Kecamatan Lae Parira Kabupaten Dairi. Objek penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas Kentara, Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi, dimana penelitian ini merupakan penelitian sebab akibat yaitu penelitian yang tujuannya untuk menganalisa pengaruh tiga variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebas yang dimakud dalam Penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai Variabel X, dan kinerja Pegawai sebagai Variabel Y yang merupakan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas responden

1. Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	26-30	1 Orang	2,6 %
2	31-35	12 Orang	30,8 %
3	36-40	10 Orang	25,6 %
3	>40	16 Orang	41 %
T o t a l		39	100

Sumber : UPTD. Puskesmas Kentara

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa responden usia 26 - 30 tahun berjumlah 1 orang (2,6%), usia 31 – 35 berjumlah 12 orang (30,8%), usia 36 – 40 tahun berjumlah 10 orang (25,6%) dan diatas >41 berjumlah 16 orang (41%).

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	3 Orang	7,7 %
2	Perempuan	36 Orang	92,3 %
T o t a l		39	100

Sumber : UPTD. Puskesmas Kentara

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 3 orang (7,7%), perempuan berjumlah 36 orang (92,3%).

3. Identitas responden berdasarkan jenjang Masa Kerja

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan masa kerja

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	8 Orang	20,5 %
2	6-10 Tahun	6 Orang	15,5 %
3	11 – 15 Tahun	12 Orang	30,7 %
4	> 16 Tahun	13 Orang	33,3 %
T o t a l		39	100

Sumber : UPTD. Puskesmas Kentara

Dari Tabel 5.4. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 8 orang (20,5%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 6 orang (15,5%), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 12 orang (30,7%).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dengan berdasarkan pada distribusi frekuensi jawaban responden dan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Item-item pernyataan dalam variabel-variabel yang diteliti tersebut secara keseluruhan digambarkan dalam bentuk tabel deskripsi frekuensi.

2	item 2	28	71.8	11	28.2	0	0	0	0	0	0	39	100
3	item 3	16	41.0	22	56.4	1	2.6	0	0	0	0	39	100
4	item 4	18	46.2	18	46.2	3	7.7	0	0	0	0	39	100
5	item 5	26	66.7	13	33.3	0	0	0	0	0	0	39	100
6	item 6	25	64.1	14	35.9	0	0	0	0	0	0	39	100
7	item 7	28	71.8	11	28.2	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data-2020

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dideskripsikan tanggapan responden terhadap item-item variabel kinerja :

- 1) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 1) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 16 orang (41.0%) dan setuju 23 orang (59.0%).
- 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 2) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 28 orang (71.80%) dan setuju 11 orang (28.2%).
- 3) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 3) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 16 orang (41.0%), setuju 22 orang (56.4%) dan kurang setuju 1 orang (2.6%).
- 4) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 4) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 18 orang (46.2%), setuju 18 orang (46.2%) dan tidak setuju 3 orang (7.7%).
- 5) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 5) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 26 orang (66.7%) dan setuju 13 orang (33.3%).
- 6) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 6) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 25 orang (64.1%) dan setuju 14 orang (35.9%).
- 7) Tanggapan responden terhadap pernyataan (item 7) : UPTD. Puskesmas Kentara, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 28 orang (71.8%) dan setuju 11 orang (28.2%).

Uji Validitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Pengukuran valid atau tidaknya kuesioner ditentukan oleh uji validitas. Kuesioner dikatakan valid jika data yang sesungguhnya terjadi pada objek dapat mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2013: 172).

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X).

Tabel 6. Output Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.012 < 0.05	Valid
2	0.002 < 0.05	Valid

3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.000 < 0.05	Valid
5	0.000 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data-2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha = 0.05$.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).

Tabel 7. Output Uji Validitas Variabel Kinerja

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.044 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.004 < 0.05	Valid
5	0.000 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.001 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data-2020

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel kinerja keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha = 0.05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 8. Output Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	21.85	3.502	.060	.560
KP2	21.90	3.252	.173	.499
KP3	22.03	2.868	.289	.435
KP4	21.79	3.220	.326	.423
KP5	21.72	3.208	.380	.404
KP6	21.62	2.980	.394	.383
Reliability Statistics				

Cronbach's Alpha	N of Items
.499	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data-Tahun 2020

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 39$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 39 - 2 = 37$, dan diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0.325$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.499. Karena nilai *Alpha Cronbach* $> r_{\text{tabel}}$ maka angket yang digunakan reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	27.51	2.783	.500	.520
KJ2	27.21	3.536	.069	.651
KJ3	27.54	2.676	.501	.514
KJ4	27.54	2.729	.350	.574
KJ5	27.26	3.248	.224	.610
KJ6	27.28	2.997	.374	.564
KJ7	27.21	3.167	.300	.587
Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.616	7		

Sumber : Hasil Pengolahan Data-Tahun 2020

Diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sample $N = 39$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 39 - 2 = 37$, dan diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0.325$. Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.616. Karena nilai *Alpha Cronbach* $> r_{\text{tabel}}$ maka angket yang digunakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda antara variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara, maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji statistik koefisien regresi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.649	3.185		1.460	.153
KEPEMIMPINAN	.518	.097	.537	5.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 4.649 + 0.518X_1 + 0.119X_2 + 0.412X_3$$

Nilai kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara, sebesar 4.649, yang mana nilai dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja diabaikan. Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.518, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Hal bila kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 5.18%. Koefisien regresi X_2 (motivasi) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.119, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Hal bila motivasi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 1.19%.

Koefisien regresi X_3 (kepuasan kerja) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.412, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Hal bila kepuasan kerja meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan bertambah 4.12%.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

Tabel 11. Coefficients^a Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.649	3.185		1.460	.153
1 KEPEMIMPINAN	.518	.097	.537	5.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.354. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2$

= 37. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.687. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5.354 > 1.687$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.537 atau 53.70%.

KESIMPULAN

Nilai t_{hitung} sebesar 5.354. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $39 - 2 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.687. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5.354 > 1.687$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.537 atau 53.70%. Maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Kentara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ma'arif, Syamsul.2013. Posisi Strategis Birokrasi Dalam Transformasi Government ke Governance". Vol, 4. No, 2.
- Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono.2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualifikasi dan R&D (Cetakan ke – 19), Bandung: Alfabeta CV.
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Parsial Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

¹Indra Setiawan Htb, ²Asyhariah, ³Popy Sri Istiqlalia Dewanti Nuswantari, ⁴Sagino

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 10 Jan 2021

Revised: 11 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding

Author:

Indra Setiawan Htb,
Program Studi
Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

Indrasetiawanhtb@gmail.com

Abstrak: Pemimpinan memiliki peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini

berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhan tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Arikunto (2003:1) menyatakan bahwa “seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain”. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktifitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Edy (2008:5), menjelaskan, “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Hasibuan (2003:120), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan.

Resiko utama yang dapat mempengaruhi kinerja personil adalah keterbatasan organisasi dalam merekrut, melatih, mempertahankan, dan memotivasi personil kunci dapat mempengaruhi bisnis perseroan Buku Garuda Prospektus Final, (2010). Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Tidak hanya itu untuk mempertahankan kinerja tentu

juga harus dibarengi oleh motivasi kerja yang tinggi, hal senada juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Beranjak dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul pengaruh parsial kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat kelurahan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kota sibolga Jl. MGR Albertus No 23. Kelurahan Pasar baru sibolga kota. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu Pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama analisis data adalah dengan melakukan analisis terhadap karakteristik responden ini dilakukan terhadap jenis kelamin, pendidikan, dan umur dengan menggunakan tabel frekwensi, berikut hasil analisis tersebut:

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	40
2	Perempuan	25	60
	Total	42	100

Sumber : Dinas PMK, PP & PA 2020

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (40%) dan perempuan 25 orang (60%). Fenomena ini disebabkan karena karakteristik dari pelayanan Dinas PMK, PP & PA, lebih cenderung berhubungan dengan masyarakat penyuluhan untuk perempuan dan perlindungan anak yang peran tersebut mampu di dominasi oleh perempuan.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	28	67
2	D3	1	2
3	S1	9	21,5
4	S2	4	9,5
	Total	42	100

Sumber : Dinas PMK, PP & PA 2020

a. Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Kepemimpinan

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		B		c		d		e		jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	23	54,76	11	26,2	8	19	0	0	0	0	42	100
2	29	69,05	6	14,3	5	11,9	1	2,38	1	2,38	42	100
3	21	50	5	11,9	10	23,8	5	11,9	1	2,38	42	100
4	25	59,52	12	28,6	3	7,14	2	4,76	0	0	42	100
5	31	73,81	8	19	3	7,14	0	0	0	0	42	100
6	20	47,62	12	28,6	7	16,7	3	7,14	0	0	42	100
7	26	61,9	7	16,7	6	14,3	3	7,14	0	0	42	100
8	19	45,24	7	16,7	11	26,2	5	11,9	0	0	42	100
9	21	50	17	40,5	3	7,14	1	2,38	0	0	42	100
10	27	64,29	10	23,8	4	9,52	1	2,38	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Saya tau apa yang diharapkan pimpinan
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Pimpinan selalu memberi pengarahan khusus.
Responden yang menjawab sangat setuju 29 orang (69,05%) setuju 6 orang (14,3%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 1 orang (2,38%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Pimpinan mampu menciptakan suana kerja yang kondusif.
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 5 orang (11,9%) kurang setuju 10 orang (23,8%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Suasana kondusif selalu dipelihara dengan baik.
Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (59,52%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 2 orang (4,76%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawainya.
Responden yang menjawab sangat setuju 31 orang (73,81%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Pimpinan selalu memberikan kebebasan dalam berpendapat.
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Kebebasan dalam berpendapat berlaku pada setiap pegawai dengan bermacam tingkatan dan kedudukan.
Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (61,9%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Pimpinan selalu mampu dalam menetapkan tujuan
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 5 orang (11,6%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Saya dituntut berkontribusi dalam menetapkan tujuan organisasi.
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (50%) setuju 17 orang (40,5%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 1 orang (2,38%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : Pimpinan percaya bahwa saya mampu mencapai standart kerja yang tinggi.
Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (64,29%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 1 orang (2,38%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

b. Skor Angket Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Iklim Organisasi

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	16	38,1	11	26,2	10	23,8	5	11,9	0	0	42	100
2	16	38,1	12	28,6	9	21,4	5	11,9	0	0	42	100
3	19	45,24	7	16,7	6	14,3	8	19	2	4,76	42	100
4	18	42,86	8	19	7	16,7	6	14,3	3	7,14	42	100
5	15	35,71	7	16,7	11	26,2	6	14,3	3	7,14	42	100
6	22	52,38	5	11,9	8	19	6	14,3	1	2,38	42	100
7	16	38,1	13	31	8	19	5	11,9	0	0	42	100
8	20	47,62	13	31	4	9,52	5	11,9	0	0	42	100
9	14	33,33	8	19	9	21,4	7	16,7	4	9,52	42	100
10	17	40,48	13	31	7	16,7	5	11,9	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 4 di atas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Sistem kepemimpinan di instansi tempat saya bekerja sangat baik.
Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 10 orang (23,8%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Pimpinan saya selalu memotivasi bawahannya.
Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Saya memiliki motivasi kerja yang baik.
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 6 orang (14,3 %) tidak setuju 8 orang (19%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).
4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.
Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (42,86%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (35,71%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Instansi tempat saya bekerja instansi sesama pegawai haruslah efektif dan efisien.
Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (52,38%) setuju 5 orang (11,9%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Pimpinan selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan.
Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Saya selalu berpartisipasi dalam penyusunan tujuan organisasi.
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Saya dituntut untuk melakukan pengendalian kerja apabila di butuhkan.

Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 7 orang (16,7%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10: Para pegawai mampu mengendalikan segala problematika kerja yang terjadi.

Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

c. Skor Angket Variabel Motivasi (X₃)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Motivasi

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		B		C		d		e		jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	45,24	7	16,7	5	11,9	8	19	3	7,14	42	100
2	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
3	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
4	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
5	23	54,76	12	28,6	3	7,14	4	9,52	0	0	42	100
6	24	57,14	8	19	5	11,9	4	9,52	1	2,38	42	100
7	22	52,38	11	26,2	5	11,9	3	7,14	1	2,38	42	100
8	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
9	21	50	13	31	4	9,52	4	9,52	0	0	42	100
10	22	52,38	11	26,2	5	11,9	4	9,52	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 5 di atas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Saya selalu memiliki target kerja untuk selalu berprestasi
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 8 orang (19%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Saya dituntut oleh pimpinan untuk memperhatikan kualitas kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Saya dituntut untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Pimpinan menuntut saya untuk memperkecil resiko kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Saya selalu aktif berkomunikasi untuk memperluas pergaulan

Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (45,76%) setuju 12 orang (9,52%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 4 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Instansi tempat saya bekerja selalu menunjukkan nilai persahabatan yang kuat

Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (57,14%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).

7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Pimpinan saya menunjukkan sikap pemimpin yang baik

Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (52,38%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).

8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Saya sering dijadikan duta dari banyaknya aktivitas instansi

Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Setiap pegawai memiliki keteladanan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : Pimpinan memberi motivasi untuk terus mempertahankan keteladanan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (52,38%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

d. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Kinerja

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		B		C		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	45,24	2	4,76	8	19	7	16,7	6	14,3	42	100
2	24	57,14	5	11,9	8	19	5	11,9	0	0	42	100
3	20	47,62	12	28,6	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100
4	16	38,1	8	19	13	31	5	11,9	0	0	42	100
5	27	64,29	7	16,7	7	16,7	1	2,38	0	0	42	100

6	21	50	6	14,3	8	19	5	11,9	2	4,76	42	100
7	15	35,71	12	28,6	10	23,8	5	11,9	0	0	42	100
8	20	47,62	12	28,6	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100
9	26	61,9	11	26,2	4	9,52	1	2,38	0	0	42	100
10	20	47,62	6	14,3	11	26,2	5	11,9	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 6 diatas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Saya mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas.
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 2 orang (4,76%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 7 orang (16,7%) dan sangat tidak setuju 6 orang (14,3%).
2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Pimpinan selalu mengapresiasi kualitas kerja bawahannya.
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (57,14%) setuju 5 orang (11,9%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Kualitas selalu menjadi prioritas pimpinan.
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Instansi tempat saya bekerja dipenuhi oleh SDM yang mampu mencapai kualitas kerja.
Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 13 orang (31%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Saya dituntut untuk bekerja dengan tepat.
Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (64,29%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 1 orang (2,38%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Saya memprioritas ketepatan dalam bekerja.
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 6 orang (14,3%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Saya dituntut untuk mengutamakan efektivitas kerja.
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (35,71%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 10 orang (23,8%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Efektivitas kerja sangat di prioritaskan oleh para pegawai.

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Setiap pegawai memiliki kemandirian dalam bekerja.

Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (61,9%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 1 orang (2,38%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : Pimpinan selalu mengajarkan kemandirian kepada bawahannya.

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 6 orang (14,3%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid. Dan sebaiknya apabila tidak mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan Analyst Correlate Bivariate untuk mencari Correlation Coefisient dari Product moment pearson dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{tabel} . Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien kolerasi ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 42 orang maka nilai r_{tabel} ditentukan dari

$$dk = n - 2 = 42 - 2 = 40$$

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,741	0,304	Valid
2	0,735	0,304	Valid
3	0,672	0,304	Valid
4	0,423	0,304	Valid
5	0,695	0,304	Valid
6	0,437	0,304	Valid
7	0,751	0,304	Valid
8	0,490	0,304	Valid
9	0,636	0,304	Valid
10	0,739	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,521	0,304	Valid
2	0,567	0,304	Valid
3	0,419	0,304	Valid
4	0,647	0,304	Valid
5	0,428	0,304	Valid
6	0,674	0,304	Valid
7	0,662	0,304	Valid
8	0,435	0,304	Valid
9	0,519	0,304	Valid
10	0,533	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel (X₃)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,521	0,304	Valid
2	0,716	0,304	Valid
3	0,405	0,304	Valid
4	0,754	0,304	Valid
5	0,870	0,304	Valid
6	0,680	0,304	Valid
7	0,391	0,304	Valid
8	0,405	0,304	Valid
9	0,823	0,304	Valid
10	0,791	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,521	0,304	Valid
2	0,716	0,304	Valid
3	0,405	0,304	Valid
4	0,754	0,304	Valid
5	0,870	0,304	Valid
6	0,680	0,304	Valid
7	0,391	0,304	Valid
8	0,405	0,304	Valid
9	0,823	0,304	Valid
10	0,791	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Berdasarkan tabel 8 hingga 10 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai corrected item correlation (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai Koefisien Cronbach Alpha yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai Koefisien Cronbach Alpha minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X ₁	0,818	10	Reliabel
X ₂	0,886	10	Reliabel
X ₃	0,887	10	Reliabel
Y	0,842	10	Reliabel

Sumber: Data diolah-2020

Berdasarkan tabel 5.12. diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dikategorikan sangat reliabel.

Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini saya akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan, selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini maka saya mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu Program SPSS V 19.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut :

Tabel 12 . Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi

Coefficientsa					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	10.321	6.695		1.542
					.131

Kepemimpinan	,018	,131	,015	,139	,890
Iklim Organisasi	,373	,107	,452	3,483	,001
Motivasi	,366	,117	,402	3,122	,003

Sumber : Output SPSS Data diolah-2020

Berdasarkan tabel-5.13. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 10,321 + 0,018 + 0,373 + 0,366 + \epsilon$.

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_1 (Kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0,018, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Jadi bila Kepemimpinan baik maka akan berdampak positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga. Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_2 (Iklim Organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0,373, hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi Iklim organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga. Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan bahwa koefisien X_3 (Motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0,366, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja. Jadi Motivasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga.

KESIMPULAN

Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,139 < 2,018$). Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,483 > 2,018$). Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,122 > 2,018$) Kepemimpinan, Iklim organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2001. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy sutrisno. 2009. Manajemen Sumner Daya Maudia. Jakarta: Kencana Prenda Media Group
- Hasibuan, SP. M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Pengaruh Budaya Organisasi Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

¹Sinta Veronika Htb, ²Baheramsyah, ³Agus Salim, ⁴Deddy Suryana Winata

¹⁻⁴program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 01 Mar 2021

*Corresponding Author:

Sinta Veronika Htb, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

Sintaveronikahtb12@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga yaitu sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisa statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi, berarti semua infrastruktur, teknologi, kelengkapan ada manusia atau pegawai dibelakangnya yang berperan sangat penting, karena manusialah yang menjalankan semua unsur tersebut. Untuk menarik dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maka sangat diperlukan peran dari pada manajemen sumber daya manusia. Melalui budaya organisasi pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada dapat meningkatkan keseluruhan kemampuan pegawai dan membantu mengembangkan tanggung jawab di masa depan.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas tinggi, yang diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Di sisi lain, semangat kerja merupakan suatu yang juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus. Begitu pula dimana semangat kerja itu sendiri tentu dapat dilihat kualitasnya dengan adanya produktivitas kerja yang semakin meningkat atau mencapai target yang ditentukan sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007:81) “produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang kedua yaitu Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagai mana pekerjaan tersebut dilakukan”.

Menurut Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi sementara. Sedangkan menurut Menurut Moekijat (2010), produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini”.

Tabel 1. Produktivitas Kerja Pegawai Tahun 2017-2019

Tahun	Jenis Pelayanan	Target	Realisasi	%
2017	Penyuluhan	70	68	97,14
	Pertemuan PKK	50	45	90
	Pembinaan UMKM	70	69	98,57
	Swadaya dan Gotong Royong	20	17	85
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	65	92
2018	Penyuluhan	70	65	92,85
	Pertemuan PKK	50	38	76
	Pembinaan UMKM	70	65	92,85
	Swadaya dan Gotong Royong	20	15	75
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	60	85,71
2019	Penyuluhan	70	60	85,71
	Pertemuan PKK	50	35	70
	Pembinaan UMKM	70	62	88,57
	Swadaya dan Gotong Royong	20	13	65
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	58	71,42

Sumber : Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga, 2020

Dari Tabel diatas terlihat adanya penurunan produktivitas kerja yang cukup signifikan dan hal tersebut tentu mempengaruhi tercapainya cita-cita atau tujuan organisasi. Beranjak dari hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis beri judul Pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMK, PP & PA) Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisa statistik deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak (PMK, PP, PA) Kota sibolga Jl. MGR Albertus No. Kelurahan Pasar baru sibolga kota. Objek penelitian adalah Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMK, PP & PA) Kota Sibolga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama analisis data adalah dengan melakukan analisis terhadap karakteristik responden ini dilakukan terhadap jenis kelamin, pendidikan, dan umur dengan menggunakan tabel frekwensi, berikut hasil analisis tersebut.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	40
2	Perempuan	25	60
	Total	42	100

Sumber : Dinas PMK, PP & PA, 2020

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (40%) dan perempuan 25 orang (60%). Fenomena ini disebabkan karena karakteristik dari pelayanan Dinas PMK, PP & PA, lebih cenderung berhubungan dengan masyarakat penyuluhan untuk perempuan dan perlindungan anak yang peran tersebut mampu di dominasi oleh perempuan.

Hasil Angket Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 42 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

a. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		b		C		d		e		jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	14	33,33	12	28,6	11	26,2	5	11,9	0	0	42	100
2	16	38,1	13	31	8	19	5	11,9	0	0	42	100
3	18	42,86	9	21,4	6	14,3	9	21,4	2	4,76	42	105
4	19	45,24	7	16,7	8	19	5	11,9	3	7,14	42	100
5	13	30,95	7	16,7	11	26,2	7	16,7	4	9,52	42	100
6	21	50	5	11,9	8	19	6	14,3	2	4,76	42	100
7	16	38,1	13	31	8	19	5	11,9	0	0	42	100
8	20	47,62	13	31	4	9,52	5	11,9	0	0	42	100
9	13	30,95	8	19	9	21,4	8	19	4	9,52	42	100
10	14	33,33	13	31	9	21,4	5	11,9	1	2,38	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 3 diatas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : saya diminta pimpinan untuk menjaga kedisiplinan

Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,3%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Di instansi tempat saya bekerja kedisiplinan harus dijunjung tinggi.

Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : untuk meningkatkan produktivitas ketepatan dalam bekerja merupakan salah satu faktor pendorongnya

Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (42,86%) setuju 9 orang (21,4%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).

4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Saya memprioritaskan ketepatan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Pimpinan menuntut saya untuk mengutamakan keramahan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (30,95%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 7 orang (16,7%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : keramahan merupakan modal yang penting dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 5 orang (11,9%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).

7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Instansi tempat saya bekerja ketanggapan sangat diprioritaskan

Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : saya selalu di tuntun untuk memiliki ketanggapan yang baik

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Pimpinan selalu berkoordinasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan

Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (30,95%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : kerja sama tim selalu dilakukan dengan koordinasi yang baik

Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).

b. Skor Angket Variabel Semangat Kerja (X₂)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Semangat Kerja

ALTERNATIVE JAWABAN													
NO	a		b		C		D		e		jumlah		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	19	45	3	7,1	12	29	7	17	1	2,4	42	100	
2	25	60	4	9,5	8	19	5	12	0	0	42	100	
3	20	48	12	29	5	12	5	12	0	0	42	100	
4	16	38	17	40	3	7,1	5	12	1	2,4	42	100	
5	17	40	7	17	12	29	5	12	1	2,4	42	100	
6	27	64	7	17	7	17	1	2,4	0	0	42	100	
7	15	36	13	31	9	21	5	12	0	0	42	100	
8	20	48	14	33	3	7,1	5	12	0	0	42	100	
9	26	62	11	26	4	9,5	1	2,4	0	0	42	100	
10	15	36	18	43	4	9,5	1	2,4	4	9,5	42	100	

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Saya selalu senang dalam menjalankan tugas saya
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45%) setuju 3orang (7,1%) kurang setuju 12 orang (29%) tidak setuju 7 orang (17%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : pimpinan selalu mampu memberikan perasaan senang kepada bawahan
Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (60%) setuju 4 orang (9,5%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : tercapainya tujuan perusahaan harus dimulai dengan rasa senang dalam melakukan pekerjaan
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (48%) setuju 12 orang (29%) kurang setuju 5 orang (12 %) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : pimpinan selalu memotivasi saya untuk selalu optimis dalam bekerja
Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38%) setuju 17 orang (40%) kurang setuju 3 orang (7,1%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Saya dituntut untuk tetap optimis dalam bertugas
Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40%) setuju 7 orang (17%) kurang setuju 12 orang (29%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : optimis sering menjadi kunci suksesnya sebuah organisasi
Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (64%) setuju 7 orang (17%) kurang setuju 7 orang (17%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Organisasi tempat saya bekerja selalu menunjukkan rasa optimis yang tinggi
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (36%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 9 orang (21%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : ramah tamah merupakan prioritas dari instansi tempat kami bekerja
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (48%) setuju 14 orang (33%) kurang setuju 3 orang (7,1%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : pimpinan selalu mengajarkan ramah tamah dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kami
Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (62%) setuju 11 orang (26%) kurang setuju 4 orang (9,5%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10: instansi tempat saya bekerja sangat paham arti pentingnya ramah tamah
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (36%) setuju 18n orang (43%) kurang setuju 4 orang (9,5%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,5%).

c. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		b		c		d		e		jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	15	35,71	6	14,3	8	19	10	23,8	3	7,14	42	100
2	12	28,57	9	21,4	7	16,7	9	21,4	5	11,9	42	100
3	14	33,33	7	16,7	9	21,4	9	21,4	3	7,14	42	100
4	20	47,62	11	26,2	5	11,9	5	11,9	1	2,38	42	100
5	14	33,33	7	16,7	9	21,4	9	21,4	3	7,14	42	100
6	21	50	4	9,52	7	16,7	5	11,9	5	11,9	42	100
7	17	40,48	10	23,8	4	9,52	6	14,3	5	11,9	42	100
8	21	50	11	26,2	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100
9	17	40,48	15	35,7	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100

10 17 40,48 10 23,8 4 9,52 6 14,3 5 11,9 42 100
 Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 5 diatas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : saya menyayangi pekerjaan saya dan loyal
 Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (35,7%) setuju 6 orang (14,3%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 10 orang (23,5%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : kepuasan kerja sering ditandai dengan sumber daya manusia yang kerap menyayangi pekerjaannya
 Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (28,57%) setuju 9 orang (21,4%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : pimpinan menuntut saya untuk mencintai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya
 Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : produktivitas kerja bisa meningkat dengan adanya kecintaan kepada pekerjaan
 Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju1 orang (2,38%).
5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : instansi tempat saya bekerja selalu menunjukkan moral kerja yang tinggi
 Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Pimpinan selalu menjadi *Role Model* dalam moral kerja
 Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 4 orang (9,52%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : modal kerja merupakan ciri dari kualitas Sumber Daya Manusia
 Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Pimpinan selalu memberi apresiasi bagi pegawai yang berprestasi
 Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : prestasi kerja timbul karena adanya kepuasan kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 15 orang (35,57%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : pimpinan menuntut saya untuk selalu meningkatkan prestasi kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).

Skor Angket Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Produktivitas

ALTERNATIVE JAWABAN												
NO	a		b		C		d		e		jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	45,24	7	16,7	7	16,7	9	21,4	0	0	42	100
2	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
3	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
4	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
5	23	54,76	12	28,6	3	7,14	4	9,52	0	0	42	100
6	24	57,14	8	19	5	11,9	4	9,52	1	2,38	42	100
7	21	50	10	23,8	2	4,76	5	11,9	4	9,52	42	100
8	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
9	21	50	13	31	4	9,52	4	9,52	0	0	42	100
10	22	52,38	11	26,2	5	11,9	4	9,52	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 5 di atas dijelaskan bahwa :

- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Kuantitas kerja menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam memberikan promosi jabatan
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Kuantitas kerja menjadi faktor yang penting dalam efisiensi waktu
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk meningkatkan kualitas kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
- Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Saya sangat memprioritaskan kualitas kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Untuk mencapai tujuan organisasi saya harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 4 orang (9,5%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Kualitas kerja akan meningkatkan produktivitas
Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (57,14%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Pimpinan selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bekerja
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 2 orang (4,76%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Ketepatan waktu merupakan faktor pendorong tingkat produktivitas
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Ketepatan waktu selalu dijaga oleh seluruh pegawai tempat saya bekerja
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : Ketepatan waktu menjadi penilaian yang penting bagi pimpinan
Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (52,38%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Uji Kualitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Menurut Sugiono (2004 : 43) “validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran”. Pengujian validitas instrumen menggunakan Analyst Correlate Bivariate untuk mencari Correlation Coefisient dari Product moment pearson dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{tabel} . Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien kolerasi ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 42 orang maka nilai r_{tabel} ditentukan dari

$$dk = n - 2 = 42 - 2 = 40.$$

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,698	0,304	Valid
2	0,500	0,304	Valid
3	0,424	0,304	Valid
4	0,547	0,304	Valid
5	0,589	0,304	Valid
6	0,328	0,304	Valid
7	0,575	0,304	Valid
8	0,424	0,304	Valid
9	0,634	0,304	Valid
10	0,446	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel (X_2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,778	0,304	Valid
2	0,695	0,304	Valid
3	0,695	0,304	Valid
4	0,423	0,304	Valid
5	0,689	0,304	Valid
6	0,458	0,304	Valid
7	0,697	0,304	Valid
8	0,496	0,304	Valid
9	0,602	0,304	Valid
10	0,638	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel (X_3)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,516	0,304	Valid
2	0,713	0,304	Valid
3	0,376	0,304	Valid
4	0,739	0,304	Valid
5	0,873	0,304	Valid
6	0,685	0,304	Valid
7	0,387	0,304	Valid
8	0,401	0,304	Valid
9	0,824	0,304	Valid
10	0,796	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,491	0,304	Valid
2	0,699	0,304	Valid
3	0,404	0,304	Valid
4	0,632	0,304	Valid
5	0,838	0,304	Valid
6	0,672	0,304	Valid
7	0,372	0,304	Valid
8	0,430	0,304	Valid
9	0,809	0,304	Valid
10	0,781	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Berdasarkan tabel 8 hingga 10 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *corrected item correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel}

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Nilai Koefisien Cronbach Alpha yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai Koefisien Cronbach Alpha minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X ₁	0,815	10	Reliabel
X ₂	0,882	10	Reliabel
X ₃	0,885	10	Reliabel
Y	0,875	10	Reliabel

Sumber: Data diolah-2020

KESIMPULAN

Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP & PA Kota Sibolga. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP& PA Kota Sibolga. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga. Budaya organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

Edyun, Sutrisno. 2009. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

Moekijat. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Pioner Jaya

Robbins, S. dalam Shoppiah. 2008. Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi. Jakarta : Arca.

Robbins, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

¹Fahrurrozi, ²Hermanto, ³Darwin Sirait, ⁴Ismail

¹⁻⁴Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 11Jan 2021

Revised: 13Feb 2021

Accepted: 02Mar 2021

*Corresponding Author:

Fahrurrozi, Program Studi
Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

Fahrurrozi13@gmail.com

Abstrak: Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik pengumpulan data yaitu Angket (Questioner), Wawancara (Interview) dan Studi dokumentasi Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan dengan thitung < ttabel ($-0.477 < 2.000$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0.061 atau $-6,1\%$.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Pegawai Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber dayam manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik Menurut Suyadi Prawirosentono (2011:2), menyatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam menghadapi persaingan saat ini, organisasi/instansi harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dan mampu dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial, yang nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM, yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai bagaimana membuat sumber daya manusia itu bertahan di organisasi.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam psikologi,

stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Gibson dan kawan-kawan (2011:339), berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang, hal ini berpengaruh kepada kualitas kerja atau kinerja pegawai. Menurut Magkunegara (2012:67), menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2011:53) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja.

Perubahan lingkungan saat ini menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam dunia persaingan. Setiap karyawan dituntut untuk berkembang dan merealisasikan kompetensinya secara maksimal, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan luar yang penuh dengan persaingan. Tekanan kompetitif disertai dengan persaingan dan perubahan dengan tuntutan penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat terhadap hasil kerja serta profesionalitas yang tinggi pada karyawan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi tiap individu yang berasal dari lingkungan kerja. Tekanan secara terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan.

Dampak terbesar yang merugikan dari gangguan kecemasan tersebut yaitu stres. Menurut Siagian (2013:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, salah satu sumber utama dari stres yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk meminimalkan terjadinya stres kerja pada karyawan perlu ditumbuhkan kebiasaan dan sikap kerja yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif dan kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan karakter para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan”.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik pengumpulan data yaitu Angket (*Questioner*), Wawancara (*Interview*) dan Studi dokumentasi Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan, beralamat di Jl. Veteran No.214, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Telepon: (061) 66940018. Provinsi Sumatera Utara 20411. Yang menjadi objek penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel X Kinerja pegawai sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

a. Identitas Responden

Kuesioner yang disebar ke responden atau Pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan berjumlah 60 orang. Peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan sebagai berikut.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	68%
2	Perempuan	19	32%
Total		60	100%

Sumber: Kesyabandaran Utama Belawan 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang (68%) dan responden perempuan berjumlah 19 orang (32%).

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pascasarjana (S2)	2	3%
2	Sarjana (S1)	34	57%
3	Diploma	18	30%
4	SMA	6	10%
Total		60	100%

Sumber: Kantor Kesyabandaran Utama Belawan

b. Pernyataan Responden

Pernyataan Responden Atas Stres Kerja (X₁)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel stres kerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Penjelasan Responden Atas Variabel Stres Kerja (X)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46,7%	21	35,0%	11	18,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
2	27	45,0%	27	45,0%	6	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
3	19	31,7%	32	53,3%	8	13,3%	1	1,7%	0	0,0%	60	100,0%

4	14	23,3%	38	63,3%	8	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
5	21	35,0%	33	55,0%	6	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
6	26	43,3%	26	43,3%	8	13,3%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
Rata2	23	37,5%	30	49,2%	8	13,1%	0	0,3%	0	0,0%	60	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46,7%, setuju sebesar 35,0%, kurang setuju sebesar 18,3%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45,0%, setuju 45,0%, kurang setuju sebesar 10,0%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa letih. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,7%, setuju sebesar 53,3%, dan kurang setuju sebesar 13,3%, tidak setuju sebesar 1,7%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Akhir-akhir ini jantung saya berdetak cepat dalam melakukan pekerjaan yang banyak. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,3%, yang menjawab setuju sebesar 63,3%, kurang setuju sebesar 13,3%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 35,0%, yang menjawab setuju sebesar 55,0%, kurang setuju sebesar 10,0%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Karena beban kerja yang berat, hal itu membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43,3%, yang menjawab setuju sebesar 43,3%, kurang setuju sebesar 13,3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 49,2% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan tidak baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pernyataan Responden Atas Kinerja (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel kinerja (Y) di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan, disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55,0%	27	45,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
2	15	25,0%	44	73,3%	1	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
3	11	18,3%	33	55,0%	16	26,7%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,

												0%
4	22	36,7%	26	43,3%	12	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
5	12	20,0%	39	65,0%	9	15,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
6	14	23,3%	46	76,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%
Rata2	18	29,7%	36	59,7%	6	10,6%	0	0,0%	0	0,0%	60	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Kuantitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 45,0%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Kualitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 73,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1,7%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Tingkat efisiensi kerja para pegawai dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 55,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 26,7%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Proses pelayanan, administrasi dan informasi pegawai terhadap yang membutuhkan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,7%, responden yang menjawab setuju sebesar 43,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20,0%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Ketepatan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 20,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 65,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 15,0%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,3%, responden yang menjawab setuju sebesar 76,7%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 59,7% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5 dibawah ini terlihat bahwa korelasi semua item untuk stres kerja (X_1), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.254 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan stres kerja (X_1) adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.775	0.254	Valid	Dipakai
Q12	0.882	0.254	Valid	Dipakai
Q13	0.863	0.254	Valid	Dipakai
Q14	0.815	0.254	Valid	Dipakai
Q15	0.869	0.254	Valid	Dipakai
Q16	0.929	0.254	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Selanjutnya dari tabel 6 dibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kualitas kehidupan kerja (X_2), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.254 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kualitas kehidupan kerja (X_2) adalah valid.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 60, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.601	0.254	Valid	Dipakai
Q42	0.544	0.254	Valid	Dipakai
Q43	0.718	0.254	Valid	Dipakai
Q44	0.669	0.254	Valid	Dipakai
Q45	0.781	0.254	Valid	Dipakai
Q46	0.399	0.254	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka α 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013:12) atau dapat dengan menggunakan tabel rujukan sebagai berikut:

Tabel 7. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interpretasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Kaplan-Saccuzz (2013:12)

Tabel 8. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0.924	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja (Y)	0.703	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh stres kerja, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.586	2.831		6.565	.000
1 Stres_Kerja	-.031	.066	-.061	-.477	.636

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 18.586 + (-0.031)X_1 + 0.200X_2 + 0.318X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 18.586 hal ini menyatakan bahwa jika variabel stres kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan lingkungan kerja diabaikan, maka nilai kinerja sebesar 18.586.
2. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0.061 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor stres kerja maka akan menurunkan kinerja sebesar 6,1%.
3. Koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.271 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 27,1%.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.341 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 34,1%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.477 < 2.000$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0.061 atau $-6,1\%$. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyabandaran Utama Belawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.156 > 2.000$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.271 atau $27,1\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J.L, dkk. 2011. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Suyadi, Prawirosentono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan

¹Abdi, ²Mustafa Kamal, ³Rahayu Triana Yusti, ⁴Etnam Siregar

¹⁻⁴Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 11 Jan 2021

Revised: 13 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Abdi, Program Studi
Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

Abdi53@gmail.com

Abstrak: Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Oleh karena itu, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengidentifikasi hal-hal apa saja yang menjadi kendala atau permasalahan di dalam menjalankan kegiatan dan aktivitas ekonomi, termasuk masalah kinerja pegawainya dimana setiap perusahaan memiliki budaya organisasi. maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?” Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data berupa teknik analisis deskriptif hasil dari penelitiannya yaitu Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.884 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.404 atau 40.4%. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai dan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama dibidang sumber daya manusia. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Oleh karena itu, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengidentifikasi hal-hal apa saja yang menjadi kendala atau permasalahan di dalam menjalankan kegiatan dan aktivitas ekonomi, termasuk masalah kinerja pegawainya dimana setiap perusahaan memiliki budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi yang berbeda pula. Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutatan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Banyak faktor yang mendorong dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar bergerak kearah positif. Perlakuan terhadap tenaga manusia tentunya berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi yang lainnya, karena tenaga manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Disinilah tantangan bagi perusahaan untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki tenaga kerja yaitu pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tendensi anggota untuk tetap bersama organisasi dan menjaga loyalitasnya. Menurut Pabundu (2012:65) budaya organisasi adalah nilai dan praktik yang memiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen dan definisi antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-duanya memiliki kesamaan, meskipun dalam budaya organisasi terdapat hal-hal khusus sebagai gaya manajemen, sistem manajemen, dan sebagainya, namun semuanya tetap dalam rangkaian budaya organisasi.

Menurut Fahmi (2014: 110) budaya organisasi membentuk nilai dan standar yang menuntun perilaku organisasi, kondisi tersebut dapat menentukan arah dari seluruh tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2014:289) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota pada organisasi yang kemudian menghasilkan aturan-aturan berperilaku dalam keseharian berorganisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota yang dipegang teguh dan disepakati bersama. Budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sebelumnya terkesan lebih terorganisir dengan baik, segala peraturan yang ada dipatuhi dan ditakuti oleh para pegawai. Kondisi organisasi yang ada saat ini terkesan kaku dan menjadi momok bagi para pegawai, budaya organisasi yang demikian dirasa tidak efektif oleh pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Budaya kerja yang santai dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja juga dapat meningkatkan semangat dan keagresifan dalam bekerja. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana anggota mengaplikasikannya pada kehidupan berorganisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik diharapkan mampu memberikan kenyamanan anggota atau karyawan dalam bekerja dan mampu memberikan peningkatan kinerja yang optimal, sehingga pegawai mampu memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan. Proses komunikasi yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai berdasar pada beberapa jenis komunikasi organisasi, komunikasi vertikal dari atas kebawah dalam pemberian memo maupun instruksi kerja dari atasan ke bawahan mereka masing-masing, terkadang memo ataupun instruksi kerja tersebut diberikan secara langsung oleh pimpinan. Untuk komunikasi dari bawah keatas dalam bentuk kritikan maupun umpan balik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kritikan tersebut dapat diketahui dari kuesioner yang akan diberikan oleh perusahaan. Selain kuesioner biasanya juga didapatkan dari percakapan yang dilakukan antar para pegawai. Dalam hubungan horizontal antara pegawai yang satu dengan yang lain biasanya melalui berbicara langsung sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Proses komunikasi yang ada dalam perusahaan selalu cepat, dalam arti kata informasi yang ada bisa berubah dan dapat tersosialisasikan secara tepat pada pihak yang diperlukan. Informasi tersebut selalu dapat tersosialisasikan dengan baik karena adanya papan pengumuman pada setiap perusahaan serta adanya pemberitahuan secara langsung tentang pengumuman baik yang berhubungan dengan perusahaan maupun antar pribadi sesama pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data berupa teknik analisis deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, beralamat di Jl. Soekarno- Hatta No. 262, Km.19,5 Tunggurono, Kec. Binjai Timur, Kota Binjai, Sumatera Utara 20351. Yang menjadi objek penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Identitas Responden

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai berjumlah 35 orang. Berikut peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan unit kerja responden.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	51,4%
2	Perempuan	17	48,6%
	Total	35	100%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (51,4%) dan responden perempuan berjumlah 17 orang (48,6%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Bagian/Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1	Bagian Kepesertaan	9	26%
2	Bagian Pelayanan	5	14%
3	Bagian Keuangan	3	9%
4	Bagian Umum dan SDM	5	14%
5	KCP	4	11%
6	Bagian Pengawasan	3	9%
7	Bagian Teknologi Informatika	2	6%
8	Office Support	4	11%
	Total	35	100%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai 2020

Pernyataan Responden

1. Pernyataan Responden Atas Budaya Organisasi (X₁)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Penjelasan Responden Atas Variabel Budaya Organisasi (X)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	48,6%	14	40,0%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
2	15	42,9%	16	45,7%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
3	12	34,3%	19	54,3%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
4	6	17,1%	25	71,4%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
5	15	42,9%	14	40,0%	6	17,1%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
6	15	42,9%	16	45,7%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
Rata2	13	38,1%	17	49,5%	4	12,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Saya selalu melakukan penghayatan terhadap tujuan pelaksanaan tugas. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 48,6%, setuju sebesar 40,0%, kurang setuju sebesar 11,4%
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Saya selalu berusaha tepat waktu dalam melakukan tugas-tugas administrasi dan pelayanan. Responden yang menjawab sangat setuju 42,9%, setuju sebesar 45,7% dan kurang setuju sebesar 11,4%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Saya selalu berusaha terhadap perbaikan mutu administrasi dan pelayanan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 34,3%, setuju sebesar 54,3%, dan kurang setuju sebesar 11,4%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Saya selalu senang dalam melakukan tugas administrasi dan pelayanan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17,1%, yang menjawab setuju sebesar 71,4% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 11,4%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Saya selalu berusaha menciptakan suasana kerja (administrasi dan pelayanan) yang kondusif. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 40,0% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 17,1%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Saya selalu berusaha loyal terhadap pimpinan perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42,9%, responden yang menjawab setuju sebesar 45,7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 11,4%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 49,5% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

2. Pernyataan Responden Atas Kinerja Pegawai (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel kinerja pegawai (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	40,0%	21	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
2	3	8,6%	31	88,6%	1	2,9%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
3	3	8,6%	28	80,0%	4	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
4	11	31,4%	17	48,6%	7	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
5	3	8,6%	24	68,6%	8	22,9%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
6	9	25,7%	26	74,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
Rata2	7	20,5%	25	70,0%	3	9,5%	0	0%	0	0%	35	100,0%

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1: Kuantitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 40,0%, responden yang menjawab setuju sebesar 60,0%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2: Kualitas hasil kerja pegawai selama ini dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 8,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 80,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2,9%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3: Tingkat efisiensi kerja para pegawai dapat dikategorikan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 8,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 80,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 11,4%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4: Proses pelayanan, administrasi dan informasi pegawai terhadap yang membutuhkan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,4%, responden yang menjawab setuju sebesar 48,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20,0%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5: Ketepatan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 8,6%, responden yang menjawab setuju sebesar 68,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 22,9%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6: Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25,7%, responden yang menjawab setuju sebesar 74,3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa yang terbesar jawaban responden adalah 70,0% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiono (2004) uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5 d ibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk budaya organisasi (X), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.333 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan budaya organisasi (X) adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 35, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.812	0.333	Valid	Dipakai
Q12	0.928	0.333	Valid	Dipakai
Q13	0.928	0.333	Valid	Dipakai
Q14	0.852	0.333	Valid	Dipakai
Q15	0.870	0.333	Valid	Dipakai
Q16	0.928	0.333	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Selanjutnya dari tabel 6 dibawah ini terlihat bahwa kolerasi semua item untuk karakteristik individu (X₂), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.333 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Karakteristik Individu (X₂) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013:12) atau dapat dengan menggunakan tabel rujukan sebagai berikut:

Tabel 6. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Kaplan-Saccuzz (2013:12)

Tabel 7. Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.943	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja Pegawai (Y)	0.786	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.147	2.877		4.571	.000
Budaya_Org	.314	.109	.404	2.884	.007

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2020

Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 13.147 + 0.314X_1 + 0.226X_2 + 0.178X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 13.147 hal ini menyatakan bahwa jika variable budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi diabaikan, maka nilai kinerja sebesar 13.147.
2. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.404 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 40,4%.
3. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu sebesar 0.292 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 29,2%.
4. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi sebesar 0.308 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30,8%.
- 5.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.884 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.404 atau 40.4%. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2004. Metode penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tika, H Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai

¹Ceria Aprilliana, ²Yohana Kartika, ³Ahmad Irvan Lubis, ⁴Resdi Dorlince Sianturi

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Ceria Aprilliana, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

ceriaaprilliana@gmail.com

Abstrak: Sebagai suatu kebutuhan yang keberadaannya sangat diperlukan, fasilitas akan memberikan kontribusi positif dalam rangka menjalankan suatu bidang usaha untuk mendapatkan manfaat bagi terselenggaranya berbagai macam aktivitas kerja yang dilakukan pegawai. Hal ini bertujuan agar berbagai sarana yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja dapat tersedia secara maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada 53 orang responden yang berasal dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Kemudian didapatkan hasil yaitu Variabel fasilitas kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Efektifitas Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan dinilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia (Handoko, 2003). Terlebih lagi dengan adanya fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya (Husnan, 2002). Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan suatu instansi terhadap pegawai agar menunjang efektivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Yuningshi, 2017; Syamsuri, 2009). Sementara itu fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan bahwa fasilitas kerja yang tersedia kurang mendukung pegawai untuk mempermudah serta membantu dalam proses kerja pegawainya.

Fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan diantaranya masih relatif lambatnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih belum sesuai pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap apa yang diperintahkan atasan. Maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan. Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (1 orang pimpinan tertinggi dan peneliti tidak dilakukan penelitian). Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 1. Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja (X2)

X2												
No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	24	45,3	29	54,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0
2	16	30,2	35	66,0	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
3	20	37,7	32	60,4	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
4	14	26,4	38	71,7	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
5	22	41,5	31	58,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0
6	18	34,0	34	64,2	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
7	11	20,8	31	58,5	11	20,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
8	19	35,8	32	60,4	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
9	16	30,2	31	58,5	6	11,3	0	0,0	0	0,0	53	100,0
10	11	20,8	42	79,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0

Dari angket yang diberikan kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk variabel fasilitas kerja, dengan rincian skor pada Tabel 1 diatas.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,646	0,271	Valid
2	0,772	0,271	Valid
3	0,756	0,271	Valid
4	0,687	0,271	Valid
5	0,713	0,271	Valid
6	0,726	0,271	Valid
7	0,436	0,271	Valid

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
8	0,657	0,271	Valid
9	0,731	0,271	Valid
10	0,607	0,271	Valid

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung $>$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 53 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari:

$$dk = n-2 = 53-2 = 51.$$

Nilai r-tabel dengan $dk = 51$ adalah **0,271**. Jadi, jika **r-hitung** $>$ **0,271** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

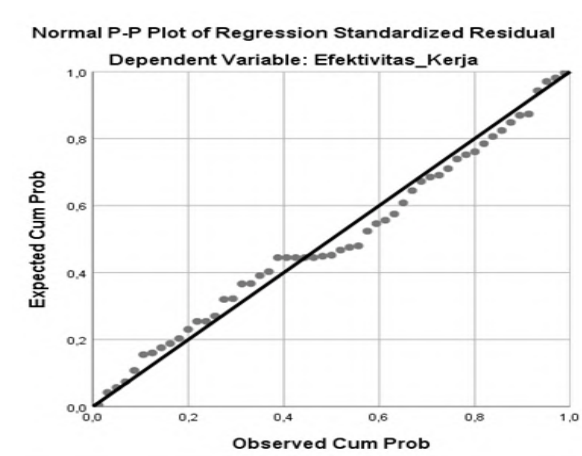
Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,845	10	Reliabel
X ₂	0,859	10	Reliabel
X ₃	0,895	10	Reliabel
Y	0,838	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normalitas Data

Pada output SPSS seperti Gambar 1. diatas diketahui bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada diatas 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

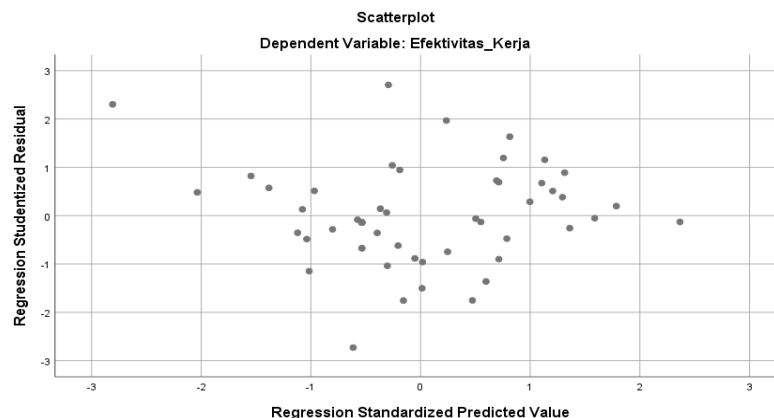
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,409	3,801		2,212	,032	
	Kec_Intelektual	,298	,098	,306	3,025	,004	,627
	Fas_Kerja	,055	,096	,058	,568	,572	,614
	Bud_Organisasi	,444	,085	,572	5,231	,000	,537

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar dibawah, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.12 diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,409 + 0,298 X_1 + 0,055 X_2 + 0,444 X_3 + \varepsilon$$

Pada persamaan diatas bahwa koefesien X_2 (Fasilitas Kerja) memiliki nilai positif yaitu 0,055. Hal ini menunjukan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif

terhadap Efektivitas Kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Pengujian Simultan (Uji F)

Pada tabel 5. dibawah terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 35,572 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 53 - 4 = 49$, maka nilai **F-tabel** dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,79**.

Sehingga nilai F-hitung > F-tabel ($35,572 > 2,79$) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Tabel 5. Tabel Anova
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,213	3	130,738	35,572	,000 ^b
	Residual	180,089	49	3,675		
	Total	572,302	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Kec_Intelektual, Fas_Kerja

Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerjadalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,568. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,009.

Berdasarkan nilai t-hitung < t-tabel ($0,568 < 2,009$), maka dapat disimpulkan maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel Fasilitas Kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Fas_Kerja	,055	,096	,058	,568	,572	,614	1,630

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2020

Pengujian Koefisien Determinasi

Pada Tabel 7 dibawah menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 66,6% variabel Efektivitas Kerja dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I

Medan dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 33,4% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,666	1,91710

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Kec_Intelektual, Fas_Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2020

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel fasilitas kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,666 atau 66,6% yang artinya efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar 33,4% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rasyid Syamsur., 2009. Analisis Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
- Fenti Yuningshi. 2017. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bangka Tengah.
- Handoko, T. Tani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPPE.
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat Yogyakarta : BPPE.
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai

¹Ceria Aprilliana, ²Yohana Kartika, ³Ahmad Irvan Lubis, ⁴Resdi Dorlince Sianturi

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Ceria Aprilliana, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

ceriaaprilliana@gmail.com

Abstrak: Sebagai suatu kebutuhan yang keberadaannya sangat diperlukan, fasilitas akan memberikan kontribusi positif dalam rangka menjalankan suatu bidang usaha untuk mendapatkan manfaat bagi terselenggaranya berbagai macam aktivitas kerja yang dilakukan pegawai. Hal ini bertujuan agar berbagai sarana yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja dapat tersedia secara maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada 53 orang responden yang berasal dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Kemudian didapatkan hasil yaitu Variabel fasilitas kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Efektifitas Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan dinilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia (Handoko, 2003). Terlebih lagi dengan adanya fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya (Husnan, 2002). Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan suatu instansi terhadap pegawai agar menunjang efektivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan pegawai akan bekerja lebih produktif.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Yuningshi, 2017; Syamsuri, 2009). Sementara itu fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan bahwa fasilitas kerja yang tersedia kurang mendukung pegawai untuk mempermudah serta membantu dalam proses kerja pegawainya.

Fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan diantaranya masih relatif lambatnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih belum sesuainya pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap apa yang diperintahkan atasan. Maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan. Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (1 orang pimpinan tertinggi dan peneliti tidak dilakukan penelitian). Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 1. Skor Angket Variabel Fasilitas Kerja (X2)

X2												
No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		c		d		e		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	24	45,3	29	54,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0
2	16	30,2	35	66,0	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
3	20	37,7	32	60,4	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
4	14	26,4	38	71,7	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
5	22	41,5	31	58,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0
6	18	34,0	34	64,2	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
7	11	20,8	31	58,5	11	20,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
8	19	35,8	32	60,4	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
9	16	30,2	31	58,5	6	11,3	0	0,0	0	0,0	53	100,0
10	11	20,8	42	79,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0

Dari angket yang diberikan kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk variabel fasilitas kerja, dengan rincian skor pada Tabel 1 diatas.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,646	0,271	Valid
2	0,772	0,271	Valid
3	0,756	0,271	Valid
4	0,687	0,271	Valid
5	0,713	0,271	Valid
6	0,726	0,271	Valid
7	0,436	0,271	Valid

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
8	0,657	0,271	Valid
9	0,731	0,271	Valid
10	0,607	0,271	Valid

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung $>$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 53 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari:

$$dk = n-2 = 53-2 = 51.$$

Nilai r-tabel dengan $dk = 51$ adalah **0,271**. Jadi, jika **r-hitung** $>$ **0,271** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

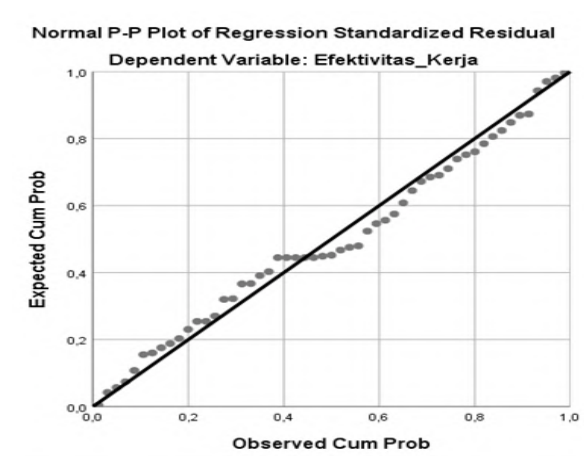
Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,845	10	Reliabel
X ₂	0,859	10	Reliabel
X ₃	0,895	10	Reliabel
Y	0,838	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normalitas Data

Pada output SPSS seperti Gambar 1. diatas diketahui bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada diatas 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

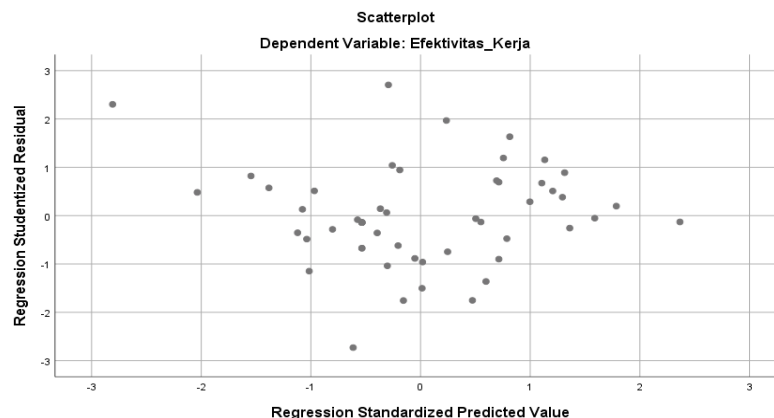
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,409	3,801		2,212	,032	
	Kec_Intelektual	,298	,098	,306	3,025	,004	,627
	Fas_Kerja	,055	,096	,058	,568	,572	,614
	Bud_Organisasi	,444	,085	,572	5,231	,000	,537

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar dibawah, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.12 diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,409 + 0,298 X_1 + 0,055 X_2 + 0,444 X_3 + \varepsilon$$

Pada persamaan diatas bahwa koefesien X_2 (Fasilitas Kerja) memiliki nilai positif yaitu 0,055. Hal ini menunjukan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif

terhadap Efektivitas Kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Pengujian Simultan (Uji F)

Pada tabel 5. dibawah terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 35,572 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 53 - 4 = 49$, maka nilai **F-tabel** dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,79**.

Sehingga nilai F-hitung > F-tabel ($35,572 > 2,79$) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Tabel 5. Tabel Anova
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,213	3	130,738	35,572	,000 ^b
	Residual	180,089	49	3,675		
	Total	572,302	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Kec_Intelektual, Fas_Kerja

Pengujian Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerjadalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.15 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,568. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,009.

Berdasarkan nilai t-hitung < t-tabel ($0,568 < 2,009$), maka dapat disimpulkan maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel Fasilitas Kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Fas_Kerja	,055	,096	,058	,568	,572	,614	1,630

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2020

Pengujian Koefisien Determinasi

Pada Tabel 7 dibawah menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 66,6% variabel Efektivitas Kerja dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I

Medan dapat dijelaskan oleh variabel Fasilitas Kerja sedangkan sisanya sebesar 33,4% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,666	1,91710

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Kec_Intelektual, Fas_Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Sumber : Output SPSS, diolah 2020

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel fasilitas kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,666 atau 66,6% yang artinya efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja sedangkan sisanya sebesar 33,4% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rasyid Syamsur., 2009. Analisis Disiplin Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.
- Fenti Yuningshi. 2017. Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bangka Tengah.
- Handoko, T. Tani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPPE.
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat Yogyakarta : BPPE.
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai

¹Randuk Efendi Siregar, ²Yohana Kartika, ³Yuslia Daulay, ⁴Rijon Hamonangan

¹⁻⁴Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 21 Feb 2021

Accepted: 07 Mar 2021

*Corresponding Author:

Randuk Efendi Siregar,
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

randukefendisiregar@gmail.com

Abstrak: Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan kemampuan individu untuk memberikan respon yang tepat terhadap stimulus yang diterimanya. Bagaimana seseorang itu mampu beranalogi secara baik, serta mampu berimajinasi serta memiliki kreasi dan inovasi yang baik. Pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada 53 orang responden setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Kemudian dilakukan beberapa pengujian, dari hasil penelitian menunjukkan Variabel kecerdasan intelektual secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Intelektual, Efektifitas Kerja, Pegawai.

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan dinilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2003). IQ (*Intelligence Quotient*) adalah tolok ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang (Armansyah, 2002). IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari pegawai tersebut.

Sejumlah penelitian mengatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan variabel yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai secara langsung. Hasil kedua penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan (Ayu, 2018 ; Muttaqiyathun, 2010). Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk menguji kembali tentang kinerja dan efektivitas kerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

Fenomena yang terjadi di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan diantaranya masih relatif lambatnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih belum sesuainya pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap apa yang diperintahkan atasan. Maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan. Dengan teknik penarikan sampel secara *total sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (1 orang pimpinan tertinggi). Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Angket Variabel Kecerdasan Intelektual (X₁)

Tabel 1. Skor Angket Variabel Kecerdasan Intelektual

X ₁												
No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		B		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	17	32,1	34	64,2	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
2	15	28,3	36	67,9	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
3	21	39,6	29	54,7	3	5,7	0	0,0	0	0,0	53	100,0
4	15	28,3	36	67,9	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
5	15	28,3	37	69,8	1	1,9	0	0,0	0	0,0	53	100,0
6	12	22,6	37	69,8	4	7,5	0	0,0	0	0,0	53	100,0
7	12	22,6	39	73,6	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
8	18	34,0	33	62,3	2	3,8	0	0,0	0	0,0	53	100,0
9	21	39,6	28	52,8	4	7,5	0	0,0	0	0,0	53	100,0
10	15	28,3	38	71,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	100,0

Dari angket yang diberikan kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk variabel kecerdasan intelektual, dengan rincian skor pada Tabel 1 diatas.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁)

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,568	0,271	Valid
2	0,513	0,271	Valid
3	0,748	0,271	Valid
4	0,656	0,271	Valid
5	0,630	0,271	Valid
6	0,656	0,271	Valid
7	0,663	0,271	Valid
8	0,711	0,271	Valid

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
9	0,675	0,271	Valid
10	0,641	0,271	Valid

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung $>$ r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 53 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari: **$dk = n-2 = 53-2 = 51$** .

Nilai r-tabel dengan $dk = 51$ adalah **0,271**. Jadi, jika **r-hitung $>$ 0,271** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

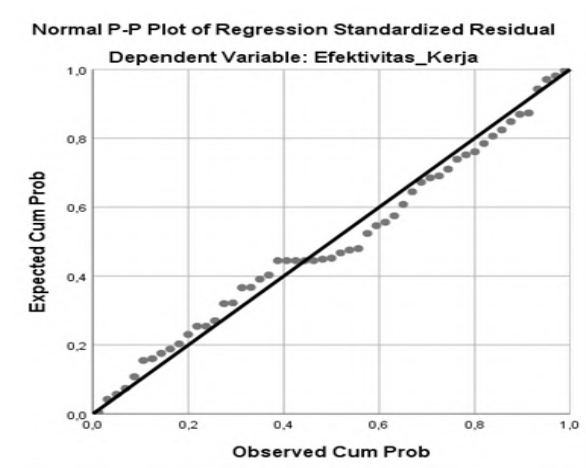
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,845	10	Reliabel
X ₂	0,859	10	Reliabel
X ₃	0,895	10	Reliabel
Y	0,838	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Normalitas

Pada output SPSS seperti Gambar 1. dibawah diketahui bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.



Gambar 1. Normalitas Data

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada diatas 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

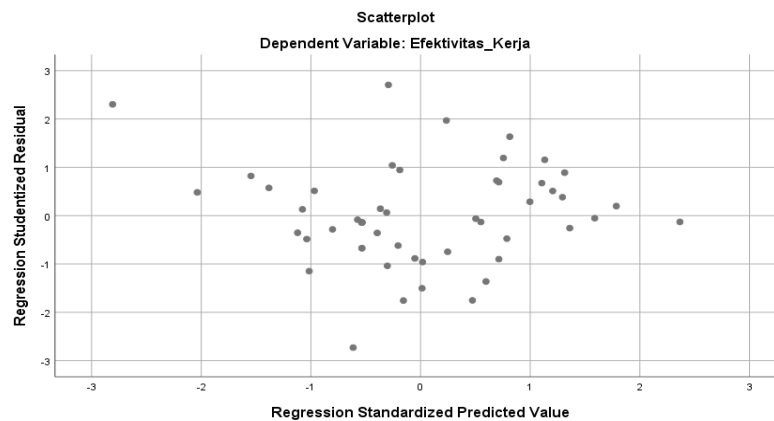
Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,409	3,801		2,212	,032		
1 Kec_Intelektual	,298	,098	,306	3,025	,004	,627	1,594
Fas_Kerja	,055	,096	,058	,568	,572	,614	1,630
Bud_Organisasi	,444	,085	,572	5,231	,000	,537	1,863

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar dibawah, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,409 + 0,298 X_1 + 0,055 X_2 + 0,444 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_1 (Kecerdasan Intelektual) mempunyai nilai positif yaitu 0,298, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Pengujian Simultan (Uji F)

Pada tabel 5. dibawah terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 35,572 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 53 - 4 = 49$, maka nilai **F-tabel** dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,79**.

Tabel 5. Tabel Anova
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,213	3	130,738	35,572	,000 ^b
	Residual	180,089	49	3,675		
	Total	572,302	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Kec_Intelektual, Fas_Kerja

Sehingga nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($35,572 > 2,79$) dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan.

Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Kec_Intelektual	,298	,098	,306	3,025	,004	,627	1,594

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Efektivitas Kerjadalam bekerja dapat dilihat pada tabel 6 dibawah. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,025. Dengan derajat bebas pengujian (df) adalah $N - k = 53 - 4 = 49$. Maka nilai **t-tabel** pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,009**.

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel kecerdasan intelektual secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,666 atau 66,6% yang artinya efektivitas kerja pegawai di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual sedangkan sisanya sebesar 33,4% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. 2002. Intelligent Quotient, Emotional Quotient, dan Spiritual Quotient Dalam Membentuk Perilaku Kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Ani Muttaqiyathun. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen.
- Handoko, T. Tani. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPPE.
- Santoso, Singgih. 2004. Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi11.5. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Tirta Sati Ayu. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta).

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan

¹Kiki Anggraini, ²Azhadi Halomoan, ³Randuk Efendi Siregar, ⁴Yuslia Daulay

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 25 Feb 2021

Accepted: 06 Mar 2021

*Corresponding Author:

Kiki Anggraini, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

kikianggraini@gmail.com

Abstrak: Penting untuk mendorong seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh dalam diri atau dari lingkungan luar agar dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan motivasi sangat perlu diberikan kepada pekerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel pemberian motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Pengaruh, Pemberian Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja sama. Sehingga program melalui motivasi terhadap pekerja dianggap sangat penting demi terciptanya kinerja yang maksimal. Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara semakin dirasakan. Dengan adanya motivasi yang baik, maka perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi (Rivai, 2009). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Pemberian motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekaputri, 2019 ; Sanjaya, 2018). Sementara itu fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara bahwa masih rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja serta peranan atasan dalam memotivasi pegawainya. Sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana bahwa pendekatan kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 orang. Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Angket Variabel Pemberian Motivasi (X₂)

Dari angket yang diberikan kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk variabel pemberian motivasi, dengan rincian skor pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1. Skor Angket Variabel Pemberian Motivasi

X ₂												
No.	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		B		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	14	27,5	33	64,7	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
2	16	31,4	32	62,7	3	5,9	0	0,0	0	0,0	51	100,0
3	14	27,5	32	62,7	5	9,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
4	15	29,4	32	62,7	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
5	10	19,6	34	66,7	7	13,7	0	0,0	0	0,0	51	100,0
6	18	35,3	29	56,9	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
7	20	39,2	27	52,9	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
8	19	37,3	27	52,9	5	9,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
9	8	15,7	30	58,8	13	25,5	0	0,0	0	0,0	51	100,0
10	20	39,2	29	56,9	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100,0

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 2. dibawah ini sebagian besar dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dan dinyatakan valid. Untuk pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,435	0,276	Valid
2	0,675	0,276	Valid
3	0,716	0,276	Valid
4	0,752	0,276	Valid
5	0,568	0,276	Valid
6	0,646	0,276	Valid
7	0,649	0,276	Valid
8	0,691	0,276	Valid
9	0,568	0,276	Valid
10	0,419	0,276	Valid

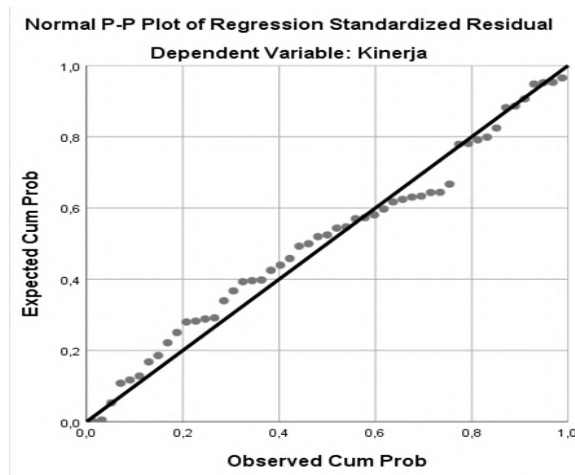
Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3. dibawah terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,889	10	Reliabel
X ₂	0,815	10	Reliabel
X ₃	0,659	9	Reliabel
Y ₁	0,853	10	Reliabel

Uji Normalitas



Gambar 1. Normalitas Data

Pada output SPSS seperti gambar dibawah diketahui bagian *normal P-P Plot of Resregression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada ouput SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

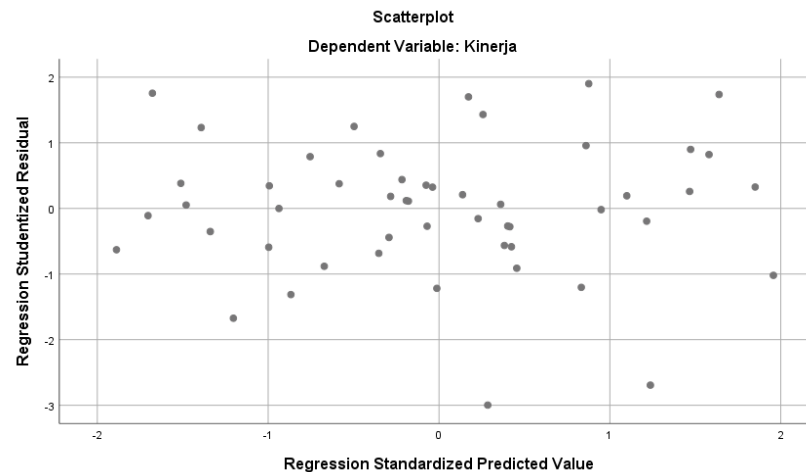
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,271	7,737		,940	,352		
	Gaya_Kepemimpinan	-,027	,152	-,029	-,179	,859	,562	1,778

Pemberian_Motivasi	,460	,178	,428	2,584	,013	,538	1,857
Kompensasi	,386	,176	,277	2,194	,033	,930	1,075

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 7,271 - 0,027 X_1 + 0,460 X_2 + 0,386 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_2 (pemberian motivasi) memiliki nilai positif yaitu 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Simultan (Uji F)

Tabel 5. Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,587	3	77,196	6,854	,001 ^b

Residual	529,393	47	11,264		
Total	760,980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Pemberian_Motivasi

Pada Tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 6,854 dan nilai signifikansi 0,001. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 51 - 4 = 47$, maka nilai **F-tabel** dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,80**.

Oleh karena itu nilai F-hitung > F-tabel ($6,854 > 2,80$) dan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa pemberian motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Pemberian_Motivasi	,460	,178	,428	2,584	,013	,538	1,857

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai t-hitung > t-tabel ($2,584 > 2,012$), maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya variabel pemberian motivasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Koefisien Determinasi

Pada Tabel 7. dibawah menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 46,0% variabel kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi sedangkan sisanya sebesar 54,0% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,460	3,35614

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Pemberian_Motivasi

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2020

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel pemberian motivasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan sangat butuh suatu motivasi dari atasan. Karena itu akan berdampak pada suatu kinerja yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nadia Yulinda Ekaputri. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat).
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Vithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan

¹Mhd. Ikhwanda Nawawi, ²Ramlah Sritilawah Siregar, ³Asnawi Harahap, ⁴Tongku Ramadan Harahap

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 06 Mar 2021

*Corresponding Author:

Mhd. Ikhwanda Nawawi ,
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

Mhdikhwandanawawi13@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif. Kuesioner disebar melalui google form ke grup whats up pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,119 > 2,02619$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,043 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai Kelurahan

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk organisasi adalah pemerintah. Fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan hal tersebut pembinaan birokrasi melalui aparatur negara dilakukan secara terus menerus agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa. Hakikat dari pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan adalah untuk mengukur sampai sejauh mana kemampuan Kelurahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum atas dasar kekuatan dan kemampuan kelurahan itu sendiri dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya, baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber – sumber lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan tersebut sehingga implementasi tugas dan fungsi kelurahan akan lebih cepat terwujud.

Banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia yang ada di Kelurahan, baik dari segi kuantitas atau jumlahnya maupun dari segi kualitas atau mutunya. Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum Kelurahan dan dalam rangka melaksanakan kegiatan - kegiatan yang diamanatkan oleh Peraturan Walikota Medan Nomor 53 Tahun 2018 tersebut, karena tanpa

tersedianya sumber daya manusia mustahil pembangunan akan terlaksana sebagaimana yang diharapkan, yaitu untuk mewujudkan daerah yang mandiri mencapai kesejahteraan masyarakat. Guna mencapai tujuan yang ditetapkan maka Kelurahan Tanjung Rejo harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan berdampak pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai.

Posisi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya Organizational Citizenship Behaviour. Organizational Citizenship Behaviour pegawai memerlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pelayan administrasi bagi masyarakat atau stakeholders terkait. Menurut Handoko (2000) motivasi merupakan hal terpenting dalam Organizational Citizenship Behaviour dan perhatian Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya.

Menjadi pegawai tanpa motivasi kerja akan membuat pegawai malas bekerja, pegawai cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja pegawai agar pegawai mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi seorang tenaga administrasi harus punya motivasi untuk melayani stakeholders terkait. Untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan optimal maka faktor fasilitas kerja yang ada Kelurahan Tanjung Rejo juga turut mendukung. Fasilitas kerja yang baik akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Meskipun fasilitas kerja hanya sebagian kecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, namun keberadaannya tidak bisa diabaikan begitu saja. Sebab, tanpa adanya fasilitas kerja kegiatan di Kantor Lurah Tanjung Rejo tidak akan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Karena fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Pada intinya fasilitas kerja terdiri dari sarana dan prasarana (kuswantoro & hartati, 2019). Sarana adalah segala sesuatu yang berkaitan secara langsung dengan pegawai dan mendukung kelancaran serta keberhasilan proses kerja yang meliputi ruangan kerja, penerangan, perlengkapan lainnya seperti komputer, lemari, meja, kursi dan lain sebagainya, sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pegawai, namun dapat mendukung kelancaran dan keberhasilan proses kerja pegawai yang meliputi jalan, kamar mandi dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data sesuai dengan populasi. Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan disiplin tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh disiplin, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Berdasarkan data pegawai Kelurahan Tanjung Rejo bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 33 orang. Agar diperoleh sampel yang representatif, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan total sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Karena sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut adalah Variabel Eksogen, Variabel intervening, dan Variabel Endogen.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Kuesioner disebar melalui *google form* ke grup *whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Berdasarkan hasil estimasi maka berikut ini hasil uji t statistik dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,006 dan probabilitas 0,054. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih kecil dari t- tabel atau $2,006 < 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,054 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja tidak signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 diterima dan menolak H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk motivasi kerja adalah 2,942 dan probabilitas 0,006. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,942 > 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat

signifikansi (α) 5% atau $0,006 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

- a) Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial.

Analisis Tahap Dua

Pada analisis tahap 2 ini akan fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

- a) Uji Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi Tahap 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.572	2.17654

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada model regresi linier berganda untuk persamaan pertama, yaitu : $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,599 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dijelaskan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

- b) Uji Simultan

Tabel 2. Uji Simultan Tahap 2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.941	2	105.970	22.369	.000 ^b
Residual	142.120	30	4.737		
Total	354.061	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai F-hitung adalah 22,369 dengan nilai signifikansi adalah 0,000000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat alpha 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen dan dependen adalah 4, maka nilai $N_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $N_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ adalah 2,86. Sehingga

diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $22,369 > 2,86$ dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak

c) Uji Parsial

Tabel 3. Uji Parsial Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.040	3.567		3.936	.000
Fasilitas Kerja	.291	.137	.376	2.119	.043
Kepuasan Kerja	.339	.134	.448	2.523	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Uji t untuk menguji signifikansi setiap variabel independen, variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara parsial (individual) terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t-tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) = $40 - 3 = 37$ dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,02619. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

- H_a diterima jika t-hitung $>$ t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. $<$ level of significant (α) 5% berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- H_0 diterima jika t-hitung $<$ t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. $>$ level of significant (α) 5% berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel sebelumnya maka berikut ini hasil uji t statistik dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk fasilitas kerja adalah 2,119 dan probabilitas 0,043. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,119 > 2,02619$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,043 > 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5%, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja walaupun tidak secara langsung terhadap OCB pegawai kelurahan Tanjung Rejo. Dengan adanya fasilitas yang memadai dalam organisasi atau perusahaan. Maka, pegawai akan semakin termotivasi untuk semakin berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, S. H. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sarana Prasarana Kearsipan Terhadap Pengelolaan Arsip Dinamis di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(2), 171-185.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

¹Ichwan Saputra Siregar, ²Muhammad Rizal, ³Delfi Andreni Siregar, ⁴Shafa Anugrah Lubis

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Ichwan Saputra Siregar,
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

muhammadrizal3@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah cabang Meureudu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak berjumlah 34 orang yang merupakan karyawan karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu dengan klasifikasi tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang (8,8%), Diploma sebanyak 3 orang (8,8%), Sarjana sebanyak 26 orang (76,5%), dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang (5,9%). Serta perbandingan dari jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (64,7%) dan perempuan 12 orang (35,3%). Dari angket yang diberikan kepada 34 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Dari hasil analisa penelitian yang dilakukan dengan bantuan software SPSS, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu.

Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Emosional, Efektifitas Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Penting untuk mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Sehingga, setiap individu diperlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar. Sehingga efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik Menurut Handoko (2012:99) efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu memprediksi bahwa faktor kecerdasan emosional, kompetensi dan iklim organisasi menjadi faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu memprediksi bahwa faktor kecerdasan emosional menjadi faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Agustian (2001) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam. Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila

dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Selain itu, Iman (2004) juga mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepintaran seorang anak melainkan pada suatu yang dahulu disebut “karakter” atau “karakteristik pribadi”. Penelitian-penelitian mutakhir menemukan bahwa keterampilan sosial dan emosional lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual (Darwis, 2007:49).

Salah satu variabel yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu adalah kecerdasan emosional. Karena kecerdasan emosional untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman (2006). Begitu juga pandangan Cooper dan Sawaf (1997) bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilaian perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer dan data sekunde. Dalam penelitian ini data diperoleh dari studi perpustakaan dan lembaga atau objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Pada bagian ini analisis deskriptif dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*. Kemudian pada analisis kuantitatif data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 25.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Selanjutnya untuk menguji kualitas data digunakan metode uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji Reliabilitas. Setelah uji validitas maka dilakukan uji asumsi publik dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Lalu yang terakhir digunakan metode pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan

pada $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung $<$ dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh/simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika F-hitung $>$ dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai $< \alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS version 25.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada karyawan karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu dengan klasifikasi tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 3 orang (8,8%), Diploma sebanyak 3 orang (8,8%), Sarjana sebanyak 26 orang (76,5%), dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang (5,9%). Serta perbandingan dari jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (64,7%) dan perempuan 12 orang (35,3%).

Dari angket yang diberikan kepada 34 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kecerdasan emosional (X_1)	1. KE1	55,9	26,5	11,8	5,9	0,0	100
	2. KE2	32,4	44,1	17,6	5,9	0,0	100
	3. KE3	38,2	52,9	8,8	0,0	0,0	100
	4. KE4	41,2	41,2	8,8	8,8	0,0	100
	5. KE5	17,6	50,0	29,4	2,9	0,0	100
	6. KE6	35,3	52,9	5,9	5,9	0,0	100
	7. KE7	14,7	44,1	26,5	14,7	0,0	100
	8. KE8	14,7	50,0	26,5	8,8	0,0	100
	9. KE9	5,9	58,8	20,6	11,8	2,9	100
	10. KE10	26,5	41,2	17,6	14,7	0,0	100
Efektivitas kerja (Y_1)	1. EK1	8,8	55,9	23,5	11,8	0,0	100
	2. EK2	14,7	61,8	14,7	8,8	0,0	100
	3. EK3	35,3	44,1	17,6	2,9	0,0	100
	4. EK4	17,6	52,9	17,6	11,8	0,0	100
	5. EK5	14,7	20,6	47,1	17,6	0,0	100
	6. EK6	14,7	58,8	14,7	11,8	0,0	100
	7. EK7	14,7	29,4	55,9	5,9	0,0	100
	8. EK8	8,8	55,9	2,9	5,9	0,0	100
	9. EK9	35,3	11,8	29,4	41,2	2,9	100
	10.EK10	14,7	17,6	29,4	23,5	5,9	100

Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya bersikap cuek terhadap permasalahan yang dihadapi rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (55,88%), setuju 9 orang (26,47%), kurang setuju 4 orang (11,77%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Saya mampu mengontrol emosi dalam situasi apapun. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (32,35%), setuju 15 orang (44,12%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya akan mempertahankan pendapat saya, meskipun rekan kerja menolaknya. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (38,24%), setuju 18 orang (52,94%), dan kurang setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya mampu menjaga ketersinggungan dari akibat-akibat yang timbul karena kegagalan mengontrol emosi. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (41,18%), setuju 14 orang (41,18%), kurang setuju 3 orang (8,82%), dan tidak setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya terganggu dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17,65%), setuju 17 orang (50%), kurang setuju 10 orang (29,41%), dan tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Saya tidak peduli dengan respon orang lain tentang perilaku yang saya lakukan. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (35,29%), setuju 18 orang (52,94%), kurang setuju 2 orang (5,88%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya menyukai rekan kerja membantu / mengarahkan dalam menyelesaikan tugas / tanggung jawab yang diberikan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 15 orang (44,12%), kurang setuju 9 orang (26,47%), dan tidak setuju 5 orang (14,71%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya suka menyampaikan informasi-informasi penting kepada rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 17 orang (50%), kurang setuju 9 orang (26,47%), dan tidak setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Rekan kerja selalu melibatkan saya dalam pembicaraan mereka. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5,88%), setuju 20 orang (58,82%), kurang setuju 7 orang (20,59%), tidak setuju 4 orang (11,76%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya mampu untuk mengerti apa yang sedang terjadi di lingkungan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (26,47%), setuju 14 orang (41,18%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 5 orang (14,71%).

Variabel Efektivitas Kerja (Y₁)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,82%), setuju 19 orang (55,88%), kurang setuju 8 orang (23,53%), dan tidak setuju 4 orang (11,76%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Banyaknya volumen pekerjaanya tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 21 orang (61,77%), kurang setuju 5 orang (14,71%), dan tidak setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang telah ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (35,29%), setuju 15 orang (44,12%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17,65%), setuju 18 orang (52,94%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 4 orang (11,77%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Hasil kerja saya selalu diterima oleh rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 7 orang (20,59%), kurang setuju 16 orang (47,06%), dan tidak setuju 6 orang (17,65%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Waktu yang diberikan untuk pekerjaan kepada saya sudah sesuai dengan target perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 20 orang (58,82%), kurang setuju 5 orang (14,71%), dan tidak setuju 4 orang (11,76%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Ketepatan waktu saya merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,82%), setuju 10 orang (29,41%), kurang setuju 19 orang (55,88%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (35,29%), setuju 19 orang (55,88%), kurang setuju 1 orang (2,94%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 4 orang (11,76%), kurang setuju 10 orang (29,41%), tidak setuju 14 orang (41,18%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditetapkan, saya memerlukan waktu tambahan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (23,53%), setuju 6 orang (17,65%), kurang setuju 10 orang (29,41%), tidak setuju 8 orang (23,5%), dan sangat tidak setuju 2 orang (5,88%).

Dari hasil analisa penelitian yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS*, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nida Azzahra dan Riani Rachmawati di tahun 2013, yakni menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap efektivitas pemimpin, efektivitas tim, dan iklim pelayanan dengan dimediasi oleh kepemimpinan transformasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial

sangat berpengaruh. Kecerdasan emosional organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ: Emotional Spiritual Quotient berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Cooper, R. Kand Sawaf, A. 1997. *Executive EQ : Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, New York, Berkeley Publishing Group.
- Darwis, V. 2007. *Budidaya, Analisis Usahatani, dan Kemitraan Stroberi Tabanan, Bali, Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 1999. *Working With Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi* (penerjemah Alex Tri Kantjo Widodo). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia & SDM*, Yogyakarta, BPFE
- Iman, E. 2004. *Paradigma Baru Kecerdasan Emosional*. Majalah Cakrawala TNI– AL. <http://www.google.co.id>.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan

¹Irawadi Siregar, ²Mhd. Ikhwanda Nawawi, ³Julius Partogi Haloho, ⁴Rahmat Tarihoran

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Irawadi Siregar, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

bungarosarihtb@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kuesioner disebar melalui google form ke grup whats up pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang dan yang mengisi kuesioner sebanyak 33 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS 23. Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata terdapat kepuasan pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai Kelurahan

PENDAHULUAN

Fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan hal tersebut pembinaan birokrasi melalui aparatur negara dilakukan secara terus menerus agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Hakikat dari pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan adalah untuk mengukur sampai sejauh mana kemampuan Kelurahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat pada seksi sekretariat, tata pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban umum atas dasar kekuatan dan kemampuan kelurahan itu sendiri dengan memanfaatkan segenap potensi yang dimilikinya, baik potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber – sumber lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan tersebut sehingga implementasi tugas dan fungsi kelurahan akan lebih cepat terwujud.

Banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kelurahan, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia yang ada di Kelurahan, baik dari segi kuantitas atau jumlahnya maupun dari segi kualitas atau mutunya. Guna mencapai tujuan yang ditetapkan maka Kelurahan Tanjung Rejo harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai.

Posisi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya *Organizational Citizenship Behaviour*. *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai memerlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pelayan administrasi bagi masyarakat atau stakeholders terkait. Menurut Handoko (2000) motivasi merupakan hal terpenting dalam *Organizational Citizenship Behaviour* dan perhatian Sumber

Daya Manusia (SDM) lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya.

Menjadi pegawai tanpa motivasi kerja akan membuat pegawai malas bekerja, pegawai cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja pegawai agar pegawai mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi seorang tenaga administrasi harus punya motivasi untuk melayani stakeholders terkait.

Selanjutnya faktor yang diduga dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Kreitner (2005) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Dalam rangka memahami kepuasan kerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memahami karakter masing-masing bawahan. Dengan memahami karakter individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakter masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga motivasi kerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan terciptanya Organizational Citizenship Behaviour. Fenomena tentang kepuasan kerja di Kantor Lurah Tanjung Rejo menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat terlihat dari tingkat pelayanan aparatur Kelurahan belum dikategorikan baik. Selain dari pada itu masih ada aparat Kelurahan yang sulit dijumpai pada waktu jam kerja, sehingga masyarakat yang berurusan merasa kecewa. Hal ini mungkin disebabkan oleh gaji aparat Kelurahan yang masih kecil atau fasilitas kerja yang ada masih kurang mendukung terciptanya Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kuesioner disebarkan melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang dan yang mengisi kuesioner sebanyak 33 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS 23. Pada saat penelitian, peneliti menentukan populasi yang ingin diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Karena populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan disiplin tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh disiplin, sifat yang dimiliki objek/subjek pada pegawai Kelurahan Tanjung Rejo.

Teknik Analisis Data

Analisis Jalur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS 23. Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk melihat ada pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo.

Menurut Sugiyono (2013) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Adapun pendapat dari Riduwan dan Kuncoro (2014) model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel $X(1,2)$ terhadap $Y1$ kemudian $X(1,2)$ dan $Y1$ terhadap $Y2$.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya :

- 1) Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{zyx} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo (Y2) melalui variabel Motivasi kerja (Y1) secara simultan.
- $H_1 : \rho_{zyx} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Fasilitas Kerja (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap OCB pegawai Kelurahan Tanjung Rejo (Y2) melalui variabel Motivasi kerja (Y1) secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Kuesioner disebar melalui *google form* ke *grup whats up* pegawai Kelurahan Tanjung Rejo yang berjumlah 35 orang, dan pegawai yang mengisi kuesioner yakni 33 orang. Berdasarkan hasil estimasi pada tabel sebelumnya maka berikut ini hasil uji t statistik dari masing-masing variabel independen bahwa hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk kepuasan kerja adalah 2,523 dan probabilitas 0,017. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 37$ diperoleh 2,02619. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,523 > 2,02619$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,017 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 diperoleh nilai t statistik untuk motivasi kerja adalah 2,942 dan probabilitas 0,006. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = $40 - 4 = 36$ diperoleh 2,02809. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t- tabel atau $2,942 > 2,02809$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,006 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap Organizational Citizenship Behaviour pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan secara parsial.

1) Analisis Tahap Dua

Pada analisis tahap 2 ini akan fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

a) Uji Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi Tahap 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.572	2.17654

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa pada model regresi linier berganda untuk persamaan pertama, yaitu : $Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,599 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo adalah sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dijelaskan oleh pengaruh faktor-faktor lain.

b) Uji Simultan

Tabel 2. Uji Simultan Tahap 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.941	2	105.970	22.369	.000 ^b
Residual	142.120	30	4.737		
Total	354.061	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat nilai F-hitung adalah 22,369 dengan nilai signifikansi adalah 0,000000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 40 dengan tingkat alpha 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen dan dependen adalah 4, maka nilai $N1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $N2 = n - k = 40 - 3 = 37$ adalah 2,86. Sehingga diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $22,369 > 2,86$ dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dengan kesimpulan H_0 ditolak.

Uji Parsial

Tabel 3. Uji Parsial Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.040	3.567		3.936	.000
Fasilitas Kerja	.291	.137	.376	2.119	.043
Kepuasan Kerja	.339	.134	.448	2.523	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Uji t untuk menguji signifikansi setiap variabel independen, variabel variabel fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara parsial (individual) terhadap motivasi kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t-tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) = $40 - 3 = 37$ dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,02619. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

- H_a diterima jika t-hitung > t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. < level of significant (α) 5% berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- H_o diterima jika t-hitung < t-tabel atau nilai p-value pada kolom sig. > level of significant (α) 5% berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga OCB juga ikut meningkat secara tidak langsung. Kepuasan terhadap gaji yang tinggi, kepuasan akan reward atau bonus yang didapat saat hasil kinerja tinggi, penempatan pegawai yang sesuai dengan keterampilannya, jenis pekerjaan yang beragam dan tingkat kesulitan yang membuat pegawai merasa tertantang akan membuat motivasi pegawai meningkat. Tidak hanya itu, kesempatan berkarir yang sama oleh setiap pegawai, nyaman bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan dan transparansi mempertahankan dan mengembangkan jalur karir juga meningkatkan motivasi pegawai kelurahan Tanjung Rejo dalam bekerja.

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kelurahan Tanjung Rejo juga ternyata dapat memotivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo secara positif di mana meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Sehingga kepuasan juga ikut meningkat secara tidak langsung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja walaupun tidak secara langsung terhadap pegawai kelurahan Tanjung Rejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Triton, PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Aceh

¹Chairil Anhar Siregar, ²Mustahiddin .P, ³Muhammad Rizal, ⁴Dedy Aron Iffantri Silitonga

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Chairil Anhar Siregar
Program Studi Magister
Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara

Email:

chairilanharsrg@gmail.com

Abstrak: Sangat penting untuk mengetahui pengaruh kompetensi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah cabang Meureudu. Melalui pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 34 orang yang merupakan karyawan karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu dengan klasifikasi tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang (8,8%), Diploma sebanyak 3 orang (8,8%), Sarjana sebanyak 26 orang (76,5%), dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang (5,9%). Serta perbandingan dari jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (64,7%) dan perempuan 12 orang (35,3%). Dari angket yang diberikan kepada 34 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Dari hasil analisa penelitian yang dilakukan dengan bantuan software SPSS, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompetensi, Efektifitas Kerja, Karyawan Bank

PENDAHULUAN

Sebagai usaha mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Setiap individu sudah pasti memerlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya, baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar. Karena dengan saling bekerja sama dengan orang lain, maka efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik. Karena itulah yang menjadi tujuan suatu organisasi. Banyak karyawan yang memiliki kompetensi akan menciptakan efektivitas dalam pekerjaan. Karena dengan tercapainya efektivitas kerja, maka penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan (Handoko, 2012).

Kompetensi karyawan dianggap dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Karena kompetensi karyawan dapat juga digunakan sebagai daya saing (*competitive advantages*) organisasi atau instansi. Kompetensi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di dalam suatu organisasi (Suhartono, 2005). Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal karena manusia adalah makhluk sosial.

Atas dasar dimensi ini lalu Spencer dan Spencer (1993) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: (a). kompetensi intelektual, (b). kompetensi emosional, dan (c). kompetensi sosial. Nampaknya Spencer dan Spencer telah melihat komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antarpersonal,

tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spiritual. Maka dari itu, pada penelitian ini, akan dianalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap efektivitas karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Karena masih banyak karyawan yang kurang terampil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang mengakibatkan produktivitas pekerjaan menjadi lambat serta masih kurangnya inisiatif karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Dimana peneliti langsung melakukan wawancara, kuisioner, dan juga melakukan pengumpulan data melalui sumber kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Pada bagian ini analisis deskriptif dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*.

Kemudian pada analisis kuantitatif data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 25.00. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2006). Selanjutnya untuk menguji kualitas data, digunakan metode uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji Reliabilitas. Setelah uji validitas maka dilakukan uji asumsi publik dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas.

Lalu yang terakhir digunakan metode pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan pada $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh/simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika F-hitung > dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai $< \alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi *SPSS version 25.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada 34 responden yang merupakan karyawan karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu dengan klasifikasi tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 3 orang (8,8%), Diploma sebanyak 3 orang (8,8%), Sarjana sebanyak 26 orang (76,5%), dan Pasca Sarjana sebanyak 2 orang (5,9%). Serta perbandingan dari jenis kelamin responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (64,7%) dan perempuan 12 orang (35,3%).

Dari angket yang diberikan kepada 34 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Angket Tiap-tiap Variabel

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kompetensi (X ₁)	1. K1	47,1	38,2	14,7	0,0	0,0	100
	2. K2	23,5	61,8	14,7	0,0	0,0	100
	3. K3	23,5	52,9	23,5	0,0	0,0	100
	4. K4	26,5	47,1	23,5	2,9	0,0	100
	5. K5	0,0	20,6	55,9	23,5	0,0	100
	6. K6	5,9	41,2	35,3	14,7	2,9	100
	7. K7	0,0	55,9	41,2	17,6	0,0	100
	8. K8	0,0	41,2	23,5	0,0	0,0	100
	9. K9	29,4	41,2	23,5	0,0	0,0	100
	10. K10	20,6	47,1	32,4	2,9	0,0	100
			44,1				
Efektivitas kerja (Y ₁)	1. EK1	8,8	55,9	23,5	11,8	0,0	100
	2. EK2	14,7	61,8	14,7	8,8	0,0	100
	3. EK3	35,3	44,1	17,6	2,9	0,0	100
	4. EK4	17,6	52,9	17,6	11,8	0,0	100
	5. EK5	14,7	20,6	47,1	17,6	0,0	100
	6. EK6	14,7	58,8	14,7	11,8	0,0	100
	7. EK7	14,7	29,4	55,9	5,9	0,0	100
	8. EK8	8,8	29,4	2,9	5,9	0,0	100
	9. EK9	35,3	55,9	29,4	41,2	2,9	100
	10. EK10	14,7	11,8	29,4	23,5	5,9	100
		23,5	17,6				

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Variabel Kompetensi (X₁)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar instansi. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (47,06%), setuju 13 orang (38,24%), dan kurang setuju 5 orang (14,71%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Dengan pengetahuan yang saya miliki dapat memecahkan masalah. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (23,53%), setuju 21 orang (61,76%), dan kurang setuju 5 orang (14,71%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya memiliki inisiatif dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (23,53%), setuju 18 orang (52,94%), dan kurang setuju 8 orang (23,53 %).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja dengan rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (26,47%), setuju 16 orang (47,06%), kurang setuju 8 orang (23,53%), dan tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya terbantu dengan fasilitas kantor yang dapat digunakan sehingga memudahkan pekerjaan. Responden yang menjawab setuju 7 orang (20,59%), kurang setuju 19 orang (55,88%), dan tidak setuju 8 orang (23,53%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5,88%), setuju 14 orang (41,18%), kurang setuju 12 orang (35,29%), tidak setuju 5 orang (14,71%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya selalu bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Responden yang menjawab setuju 19 orang (55,88%), kurang setuju 12 orang (35,29%), dan tidak setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Responden yang menjawab setuju 14 orang (41,18%), kurang setuju 14 orang (41,18%), dan tidak setuju 6 orang (17,65%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya berusaha mengembangkan diri, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (29,41%), setuju 16 orang (47,06%), dan kurang setuju 8 orang (23,53%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (20,59%), setuju 15 orang (44,12%), kurang setuju 11 orang (32,35%), dan tidak setuju 1 orang (2,94%).

Variabel Efektivitas Kerja (Y₁)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,82%), setuju 19 orang (55,88%), kurang setuju 8 orang (23,53%), dan tidak setuju 4 orang (11,76%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Banyaknya volumen pekerjaan saya tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 21 orang (61,77%), kurang setuju 5 orang (14,71%), dan tidak setuju 3 orang (8,82%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang telah ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (35,29%), setuju 15 orang (44,12%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17,65%), setuju 18 orang (52,94%), kurang setuju 6 orang (17,65%), dan tidak setuju 4 orang (11,77%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Hasil kerja saya selalu diterima oleh rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 7 orang (20,59%), kurang setuju 16 orang (47,06%), dan tidak setuju 6 orang (17,65%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Waktu yang diberikan untuk pekerjaan kepada saya sudah sesuai dengan target perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 20 orang (58,82%), kurang setuju 5 orang (14,71%), dan tidak setuju 4 orang (11,76%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Ketepatan waktu saya merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,82%), setuju 10 orang (29,41%), kurang setuju 19 orang (55,88%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (35,29%), setuju 19 orang (55,88%), kurang setuju 1 orang (2,94%), dan tidak setuju 2 orang (5,88%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (14,71%), setuju 4 orang (11,76%), kurang setuju 10 orang (29,41%), tidak setuju 14 orang (41,18%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2,94%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditetapkan, saya memerlukan waktu tambahan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (23,53%), setuju 6 orang (17,65%), kurang setuju 10 orang (29,41%), tidak setuju 8 orang (23,5%), dan sangat tidak setuju 2 orang (5,88%).

Dari hasil analisa penelitian yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS*, diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nida Azzahra dan Riani Rachmawati di tahun 2013, yakni menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap efektivitas pemimpin, efektivitas tim, dan iklim pelayanan dengan dimediasi oleh kepemimpinan transformasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan. Karena kemampuan dan kerjasama mereka sangat dibutuhkan untuk mengukur tingkat kesuksesan perusahaan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu. Sehingga dapat ditetapkan bahwa pengaruh kompetensi memiliki peranan penting dalam efektivitas suatu perusahaan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Meureudu.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko. 2001. Manajemen Personalialia & SDM, Yogyakarta, BPFE

Suhartono. 2005. Pengaruh Kompetensi Bidang Fungsional Berdasarkan Faktor Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia, Majalah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis Volume 3, Nomor 2.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Willy Susilo. 2002. Audit SDM. Jakarta : PT. Vorgistatama Binamega.

Pengaruh Penghargaan Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan

¹Wahyu Aulia Siregar, ²Efridar Hadisyah Putra Hsb, ³Dewi Zahra, ⁴Muhammad Hamdany Lubis

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 02 Mar 2021

*Corresponding Author:

Wahyu Aulia Siregar

Program Studi Magister

Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Islam

Sumatera Utara

Email:

wahyuauliasrg@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan melihat pengaruh penghargaan instrinsik terhadap kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penghargaan instrinsik terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 pegawai. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan variabel penghargaan instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,718, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel penghargaan instrinsik dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,718 atau (71,8%).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Penghargaan Instrinsik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Saat merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (SDM) dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam prakteknya, PT. Harapan Bersama Lestari Medan tergolong perusahaan yang memiliki komitmen untuk terus melakukan pengembangan. Organisasi dan struktur kerja terukur dalam rangka pemenuhan pelayanan dan keamanan yang mutlak dan tidak dapat ditawar-tawar. Membangun kebersamaan antar pemegang saham, direksi dan pegawai untuk memperoleh kesejahteraan bersama dengan meninjau kinerja pegawainya. Karena fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang memiliki kepentingan berbeda (Priyono, 2010).

Kemungkinan yang memengaruhi kinerja pegawai menurut peneliti adalah penghargaan intrinsik yang diberikan PT. Harapan Bersama Lestari Medan untuk pegawai-pegawainya. Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Pemberian penghargaan intrinsik pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik (Wibowo, 2012). Pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari telah memberikan penghargaan yang layak pada pegawai-pegawainya seperti mendaftarkan seluruh pegawainya pada BPJS Ketenagakerjaan, bonus, interaksi yang manusiawi dan lain sebagainya. Namun tetap saja masih ada pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu peneliti melihat kemungkinan ada kekurangan dalam penghargaan intrinsik yang diberikan oleh pemimpin PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang menyebabkan masih ada saja pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Suatu penghargaan intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri

oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Beberapa indikator penghargaan intrinsik antara lain penyelesaian (*Completion*), pencapaian (*Achievement*), otonomi (*Autonomy*), dan pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*). Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka (Donelly, 1984). Karena penting untuk perusahaan dalam menjaga kinerja pegawai agar pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya (Fattah, 2017).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2014). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah sebagian personil di PT. Harapan Bersama Lestari Medan yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini tidak menggunakan penelitian sampel tetapi menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, oleh karena itu penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada pada Tabel 1. yang berjumlah 38 orang.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi (orang)
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasi	1
3	Manager Operasi	1
4	ST. Operasi	1
5	ST. Administrasi	1
6	ST. Pajak	1
7	Koordinator Pelayanan Umum	1
8	Pelayanan Umum	2
9	Supervisor KNO	3
10	Pelaksana KNO	12
11	Pelaksana BIJB	4
12	Pelaksana FL. Tobing	3
13	Pelaksana Banyu Wangi	2
14	Pelaksana Batam	5
	Total	38

Sumber: PT. Harapan Bersama Lestari Medan (2020) dan diolah oleh peneliti (2020)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Observasi** dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan kegiatan pada PT. Harapan Bersama Lestari
2. **Wawancara (Interview)** yang dilakukan dengan pihak-pihak yang berhak dan berwenang memberikan informasi dan data di PT. Harapan Bersama Lestari sehubungan dengan penelitian ini
3. **Angket (Questionnaire)** yang diberikan kepada seluruh personil PT. Harapan Bersama Lestari sebagai responden penelitian
4. **Studi Dokumentasi** dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini, seperti jumlah pegawai, deskripsi kerja karyawan, tingkat pendidikan, dan lain-lain yang diperoleh dari PT. Harapan Bersama Lestari.

Definisi Operasional Variabel

Jenis variabel

Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik. (Wibowo, 2012).

Indikator

1. Penyelesaian Pekerjaan Kemampuan
2. Pencapaian Prestasi
3. Otonomi pengembangan Pribadi Individu.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Penjelasan tentang validitas sampai di sini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, validitas internal berarti tercapainya aspek kebenaran atau *the truth value* hasil penelitiannya sehingga dapat dipercaya, sedangkan dalam pengertian penelitian naturalistic validitas internal mengacu pada ada tidaknya kredibilitas. Sedangkan validitas eksternal, dalam penelitian kuantitatif berarti berkenaan dengan aspek generalisasi atau tingkat aplikasi sementara dalam penelitian kualitatif berarti adanya kecocokan atau kesesuaian atau dapat diterapkan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif reliabilitas berkenaan dengan apakah penelitian itu dapat diulangi atau direplikasi oleh peneliti lain dan menemukan hasil yang sama bila peneliti menggunakan metode yang sama. Jadi reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dipergunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah

analisis regresi berganda untuk menguji variable bebas (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variable terikat (kinerja pegawai).

Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokrasi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : b_1 \ b_2 \ b_3 = 0$ Tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi, dan penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_1 \ b_2 \ b_3 \neq 0$ Adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi, dan penghargaan intrinsik terhadap kinerja pegawai

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan. Model Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ (gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari

$H_a : b_1 \neq 0$ (gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pada pengujian, akan diuji sejumlah 38 responden dengan kuesioner untuk menangkap data dalam penelitian. Pengujian ini terdiri dari variable bebas (prediktor) yaitu gaya kepemimpinan demokratis(X_1), komunikasi(X_2) dan penghargaan intrinsik(X_3), dan variable bergantung yaitu kinerja pegawai(Y).

Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket (Nawari, 2010).

Angka korelasi r hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi r yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan jumlah $n=38$ maka diperoleh r tabel=0,3202. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir instrument tersebut tidak valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penghargaan Intrinsik (X_3)

No.	Instrumen Variabel (X_3)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penyelesaian Pekerjaan Kemampuan	0,828	0,3202	Valid
2	Pencapaian Prestasi	0,876		Valid

3	Otonomi	0,725		Valid
4	Pengembangan Pribadi Individu	0,834		Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Penghargaan Intrinsik (X_3) pada tabel 2, maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “penyelesaian pekerjaan kemampuan” adalah $0,828 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
2. r hitung instrumen “pencapaian prestasi” adalah $0,876 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
3. r hitung instrumen “otonomi” adalah $0,725 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
4. r hitung instrumen “pengembangan pribadi individu” adalah $0,834 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Instrumen Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuantitas hasil kerja	0,843	0,3202	Valid
2	Kualitas hasil kerja	0,871		Valid
3	Disiplin kerja	0,868		Valid
4	Ketelitian kerja	0,891		Valid
5	Kejujuran kerja	0,885		Valid
6	Kreatifitas kerja	0,818		Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 3, maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. r hitung instrumen “kuantitas hasil kerja” adalah $0,843 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
2. r hitung instrumen “kualitas hasil kerja” adalah $0,871 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
3. r hitung instrumen “disiplin kerja” adalah $0,868 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
4. r hitung instrumen “ketelitian kerja” adalah $0,891 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
5. r hitung instrumen “kejujuran kerja” adalah $0,885 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas
6. r hitung instrumen “kreatifitas kerja” adalah $0,818 > 0,3202$ artinya instrumen ini memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X3	0,826	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas instrument pada tabel 4, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument memenuhi syarat reliabilitas, hal ini berarti hasil pengukuran dari item persyaratan untuk penelitian ini relatif stabil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.465	4.060		.361	.721
	Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1)	-.128	.197	-.108	-.652	.519
	Komunikasi (X2)	.461	.252	.353	1.832	.076
	Penghargaan Intrinsik (X3)	.794	.278	.495	2.855	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.473	3.40357

a. Predictors: (Constant), Penghargaan Intrinsik (X3), Gaya Kepemimpinan Demokratis(X1), Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis di tabel 5, maka dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,465 - 0,128 X_1 + 0,461 X_2 + 0,794 X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 1,465 menunjukkan bahwa apabila variable independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 1,465
- Besarnya koefisien regresi β_3 adalah 0,794, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel penghargaan intrinsik maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,794.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,718, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variable gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,718.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,516, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi dan penghargaan intrinsik dengan kinerja pegawai sebesar 0,516 atau (51,6 %) dan sisanya sebesar 0,484 atau (48,4 %) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan dengan nilai t hitung sebesar 2,855 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,0322 ($2,855 > 2,0322$) dan nilai $\text{sig.}t = 0,007$ lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,007 < 0,05$). Selain itu, penghargaan intrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Bersama Lestari Medan dengan nilai F hitung sebesar 12,089 dengan tingkat Sig. F sebesar 0. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,28 ($12,089 > 3,28$) dan nilai Sig F lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Caropeboka, R.M. 2017. Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi. Yogyakarta.: Penerbit ANDI. Hal 5-7, 19.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Elmatara
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M dan Donelly, J.Jr.1984. "Organisasi dan Manajemen": Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nawari. 2010. Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoarjo. Hal 4 & 187.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

¹Henny Novriani Gultom, ²Nurmaysaroh, ³Hadi Ariandy Sitanggang, ⁴Yas Adu Zakirin

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 08 Mar 2021

*Corresponding Author:

Henny Novriani Gultom

Program Studi Magister

Manajemen, Fakultas

Ekonomi, Universitas Islam

Sumatera Utara

Email:

hennynovriani@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci : Pengaruh, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan hanya dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu unsur karyawan yang berkualitas yang mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sebagaimana menurut Nitisemito (2000) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Render dan Heizer (2001) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.”

Begitu juga menurut Sedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan didisain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Lewa dan Subowo (2005).

Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000). Fenomena yang terjadi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara diantaranya masih kurang baiknya pengelolaan perusahaan terhadap lingkungan kerja. Hal ini terlihat dengan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (tidak teratur), ruang gerak yang sempit menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. Peneliti dalam hal ini mengumpulkan beberapa sampel daari beberapa popilasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*) dengan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dengan demikian model analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer terdiri dari metode wawancara dan kuisioner sedangkan teknik pengumpulan data sekunder terdiri dari studi perpustakaan dan lembaga atau objek penelitian. Setelah itu uji validitas. Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Menurut Ghozali (2013) bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Perhitungan korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error.

Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan pada $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh / simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan $p \text{ value} < \alpha = 5\%$. Dengan ketentuan, jika F-hitung > dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai $< \alpha = 5\%$. Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS version 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 33 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Angket Tiap-tiap Variabel

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Lingkungan Kerja (X2)	1. X21	60.6	39.4	0.0	0.0	0.0	100
	2. X22	54.5	42.4	3.0	0.0	0.0	100
	3. X23	60.6	36.4	3.0	0.0	0.0	100
	4. X24	60.6	39.4	0.0	0.0	0.0	100
	5. X25	24.2	60.6	12.1	3.0	0.0	100

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
	6. X26	15.2	69.7	12.1	3.0	0.0	100
	7. X27	15.2	78.8	6.1	0.0	0.0	100
	8. X28	45.5	51.5	3.0	0.0	0.0	100
	9. X29	15.2	60.6	24.2	0.0	0.0	100
	10. X210	18.2	36.4	33.3	6.1	6.1	100
Kinerja Karyawan (Y1)	1. Y11	42.4	57.6	0.0	0.0	0.0	100
	2. Y12	33.3	57.6	9.1	0.0	0.0	100
	3. Y13	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0	100
	4. Y14	27.3	66.7	6.1	0.0	0.0	100
	5. Y15	30.3	36.4	30.3	0.0	3.0	100
	6. Y16	24.2	54.5	18.2	3.0	0.0	100
	7. Y17	36.4	57.6	6.1	0.0	0.0	100
	8. Y18	21.2	66.7	6.1	3.0	3.0	100
	9. Y19	18.2	78.8	3.0	0.0	0.0	100
	10. Y110	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk diperhatikan. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), dan setuju 13 orang (39.39%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Kondisi ruangan kerja kantor tertata rapi, asri dan nyaman untuk melaksanakan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (54.55%), setuju 14 orang (42.42%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Hubungan kerja yang erat dan saling bantu-membantu antara bawahan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), setuju 12 orang (36.36%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Keadaan yang tenang di dalam ruangan kerja dapat menimbulkan suasana nyaman. Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (60.61%), dan setuju 13 orang (39.39%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Temperatur / suhu udara ditempat kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 20 orang (60.61%), kurang setuju 4 orang (12.12%), tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 23 orang (69.70%), kurang setuju 4 orang (12.12%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Penerangan diruang kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 26 orang (78.79%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Hubungan kerja yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.46%), setuju 17 orang (51.52%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Pemberian warna pada ruang kerja sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (15.15%), setuju 20 orang (60.61%), dan kurang setuju 8 orang (24.24%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Musik diruang kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 11 orang (33.33%), tidak setuju 2 orang (6.06%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6.06%).

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), dan setuju 19 orang (57.58%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33.33%), setuju 19 orang (57.58%), dan kurang setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya selalu teliti dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.45%), dan setuju 18 orang (54.55%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 22 orang (66.67%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya tidak melakukan pekerjaan lain di waktu jam kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30.30%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 10 orang (30.30%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Hasil kinerja saya selama ini dijadikan penilaian berhasil atau tidaknya. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 18 orang (54.54%), kurang setuju 6 orang (18.18%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja saat timbul masalah dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 19 orang (57.57%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 22 orang (66.67%), kurang setuju 2 orang (6.06%), tidak setuju 1 orang (3.03%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan saya. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 26 orang (78.78%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 23 orang (69.69%), dan kurang setuju 2 orang (6.06 %).

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung > r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 33 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari: **$dk = n-2 = 33-2 = 31$** .

Nilai r-tabel dengan $dk = 31$ adalah **0,344**. Jadi, jika **r-hitung > 0,344** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas baru dilakukan uji reabilitas terhadap data tersebut dan didapatkan nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada output SPSS diketahui bagian normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.678	6.826		1.125	.270		
	Lingkungan_Kerja	.378	.180	.387	2.107	.044	.512	1.953

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Pada output SPSS bagian tabel *Coefficients* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Pola Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal

ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple linier regression method), untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.9. diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 7.678 + 0,378 X \varepsilon$$

Sementara itu pada persamaan diatas bahwa koefesien X (lingkungan kerja) memiliki nilai positif yaitu 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti lingkungan kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara telah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu dari hasil analisi diperoleh hasil variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini disebutkan memiliki kesepahaman pendapat dengan penelitian sebelumnya oleh Kasmawati ditahun 2014. Artinya penelitian yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lewa dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat*. Cirebon; *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Render dan Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Edisi 1 Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah

¹Raimon Sya'ban, ²Cut Meutia Mustika Suri, ³Aulia Akbar, ⁴Irham Khalid

¹⁻⁴Program magister manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 08 Mar 2021

*Corresponding Author:

Raimon Sya'ban, Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

raimonsyaban@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan dan sebanyak 82 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi. Variabel fasilitas kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,016. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Berdasarkan uji t Variabel fasilitas kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,016 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,458 >$ dari t tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai Daerah

PENDAHULUAN

Sebelumnya Rivai (2009) menyatakan bahwa organisasi yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Pentingnya Peranan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Masalah Sumber Daya Manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah Sumber Daya Manusia yang kelihatannya hanya masalah *intern* dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat.

Penelitian tentang peningkatan kinerja telah banyak dilakukan. Berdasarkan penelusuran studi empiris dari Thomas (2010) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja juga adalah fasilitas kerja. Meskipun fasilitas kerja hanya sebagian kecil dari faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, namun keberadaannya tidak dapat diabaikan begitu saja sebab tanpa adanya fasilitas kerja, kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi secara formal yang pada umumnya berlangsung disuatu organisasi. Menurut Nitisemito (2009:88) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. pegawai yang akan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam bekerja.

Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan bertujuan untuk lebih meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan asli daerah (PAD) serta meningkatkan pelaksanaan pembangunan di kota Medan. Sesuai dengan fungsinya, maka Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan juga dikatakan sebagai fasilitas pasar bagi masyarakat, menyelenggarakan kemanfaatan, pelayanan

umum dan penyediaan jasa. Hal ini dapat tercapai apabila kedisiplinan tiap individu serta motivasinya dalam bekerja dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dapat diharapkan meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal.

Landasan Teori

Kinerja

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing (Cascio, 2006). Dalam organisasi instansi berhasil tidaknya tujuan instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Karena tugas pegawai adalah mengelola kegiatan bekerja. Berkenaan dengan kinerja pegawai sebagai pegawai, mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2009:66) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Organisasi
- 3) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah fasilitas kerja. Dimana fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor fasilitas kerja yang lengkap merupakan hal yang penting dan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Maka apabila perpaduan antara keduanya dapat terpenuhi dengan baik nantinya diharapkan dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dimana semua data diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for window vs 22.00. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan adalah di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan, yang beralamat di Jalan Razak Baru No. 1-A Pasar Petisah Lantai III Medan. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor perusahaan daerah Pasar Kota Medan, dengan variabel yang diteliti yaitu disiplin Variabel X_1 , motivasi variabel X_2 , fasilitas kerja X_3 , dan kinerja variabel Y . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada bagian operasional perusahaan Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 465 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan Pendapat Slovin dalam sekaran dan Bougic (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 10%

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner atau angket penelitian kepada 88 orang pegawai kantor perusahaan daerah Pasar Kota Medan, dengan berpedoman pada *Skala Likert*.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid

2. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

b. *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

X_3 = Fasilitas Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Standard error

Uji F (Pengujian Simultan)

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Dimana nilai F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$, dimana N - jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kinerja	1. KP1	34,1	65,9	0	0	0	100

Pegawai (Y)	2.	KP2	37,8	62,2	0	0	0	100
	3.	KP3	18,3	68,3	13,4	0	0	100
	4.	KP4	43,9	56,1	0	0	0	100
	5.	KP5	48,8	48,8	2,4	0	0	100
	6.	KP6	31,7	68,3	0	0	0	100
	7.	KP7	45,1	47,6	7,3	0	0	100
	8.	KP8	34,1	63,4	2,5	0	0	100
Fasilitas Kerja (X3)	1.	FK1	30,5	67,1	2,4	0	0	100
	2.	FK2	34,1	62,2	3,7	0	0	100
	3.	FK3	18,3	64,6	15,9	1,2	0	100
	4.	FK4	18,3	68,3	12,2	1,2	0	100
	5.	FK5	39,0	61,0	0	0	0	100
	6.	FK6	15,9	76,8	7,3	0	0	100
	7.	FK7	32,9	57,3	7,3	2,5	0	100
	1.	FK8	50,0	50,0	0	0	0	100

Uji Kualitas Data

Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Fasilitas Kerja (X3)	1) FK1	0.647	0.217	Valid
	2) FK2	0.714	0.217	Valid
	3) FK3	0.649	0.217	Valid
	4) FK4	0.754	0.217	Valid
	5) FK5	0.703	0.217	Valid
	6) FK6	0.714	0.217	Valid
	7) FK7	0.620	0.217	Valid
	1) FK8	0.709	0.217	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.726	0.217	Valid
	2) KP2	0.710	0.217	Valid
	3) KP3	0.579	0.217	Valid
	4) KP4	0.707	0.217	Valid
	5) KP5	0.728	0.217	Valid
	6) KP6	0.725	0.217	Valid
	7) KP7	0.641	0.217	Valid
	8) KP8	0.647	0.217	Valid

Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja (X3)	0.768	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Variabel fasilitas kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,016 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2,458 >$ dari *t* tabel $1,991$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Model Summary

Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.410	2.186

a. Predictors: (Constant), FasilitasKerja, Motivasi, Disiplin

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,410. Artinya 41,0% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu fasilitas kerja, dan sisanya sebesar 59,0% ($100\% - 41,0\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Persamaan Regresi

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.095	3.412		2.666	.009
	FasilitasKerja	.279	.113	.300	2.458	.029

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 9,095 + 0,223X_1 + 0,253X_2 + 0,279X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,095 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin, motivasi dan fasilitas kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 9,095 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,279 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel fasilitas kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik/baik.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya fasilitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila fasilitas kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Berdasarkan uji t Variabel fasilitas kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,016 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,458 >$ dari t tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran agar perusahaan Daerah Pasar Kota Medan sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan disiplin terhadap pegawai untuk meningkatkan motivasi bekerja dengan fasilitas kerja yang disediakan Perusahaan sehingga kinerja pegawai juga akan dapat meningkat untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi, untuk mendapatkan hasil empiris yang lebih kuat yaitu dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. 2006. Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, Mc Graw Hill
- Ridwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel – Variabel Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen, Coulter Mary Alih bahasa oleh Benyamin. 2009. Manajemen, Edisi keenam, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks
- Rivai Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran. 2010. Research Methods For Business, Fifth Edition. John Wiley and Sons Ltd.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yeltsin Apprioke Thomas. 2010. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan

Transekonomika

Akuntansi, Bisnis dan Keuangan

WRITING GUIDLINES FOR TRANSEKONOMIKA

General Instruction for Authors

All manuscripts must be submitted to the TRANSEKONOMIKA JOURNAL Editorial Office via **Online Submission**, where the author registers as an Author and/or is offered as a Reviewer online. If the author has problems with online submissions, please contact the Editorial Office at the following email: **transpublika@gmail.com** or contact Support Contact us via **WhatsApp**

Articles that must contain research results and study results that raise actual and scientific ideas in the fields of Accounting, Economy, Business, Finance and Management. Articles submitted for publication must be articles that have never been published in other scientific Journal. Articles can be written in *Bahasa* or *English* by using good and correct written language rules.

Preparation of manuscripts

Authors should carefully prepare their manuscripts in accordance with the following instructions: (1) All manuscripts should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association 7th ed. (American Psychological Association [APA], 2010); (2) Manuscripts should be as concise as possible, yet sufficiently detailed to permit adequate communication and critical review; (3) Consult the APA Publication Manual for specific guidelines regarding the format of the manuscript, abstract, citations and references, tables and figures, and other matters of editorial style, and; (4) Tables and figures should be used only when essential.

Submit the manuscript

Before all of you submit the manuscript, please read carefully and following the information: (1) The manuscript was the result of your own works (original – not plagiarism) and never been published in another journal; (2) The article written in Bahasa and English. Abstract and Keywords clear written in English; (3) Manuscript file must be digital. We suggest for use software Microsoft Office (2010 or above) with extension document (.rtf, .doc, or .docx). -- hard copy submissions are not accepted, and; (4) Document format style: Manuscript type on A4 Margin Left: 2,54 cm, Top: 2.94 cm, Right: 2,54 cm, Bottom: 2.54 cm, header 0,75cm and footer 1,02 with different odd and event ; one column. Operating system Windows 10, Windows 8.1, Windows 8, Windows 7 Service Pack 1, Windows Server 2016, Windows Server 2012 R2, Windows Server 2012, or Windows Server 2008 R2; for body text use one column; single line spacing -- before = 0 and after = 6; black color font, and; use only one space after each word periods. For specific information about technically information about the manuscript content, see the Submission Preparation Checklist and use the **Transekonomika Template**

The structure of manuscripts

- Research Article (Featured Research/Practitioner Research): (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction,

(g) Method, (h) Results and Discussion, (i) Conclusions, (j) Acknowledgements, and (k) References.

- Article/extensive book reviews/reports review/literature review/conceptual paper: (a) Title Page, (b) Authors' Names, Affiliations, and contact, (c) Abstract, (d) Keyword(s), (e) Recommended Cite, (f) Introduction, (g) Discussion, (h) Conclusions, (i) Acknowledgements, and (j) References.

Title

A title should be the fewest possible words that accurately describe the content of the paper (Center, Bold, 14pt)

Author(s) and Affiliation(s)

Author Name 1 , Author Name 2 , Author Name 3 (11 pt)
1 Affiliation1 (11 pt), 2 Affiliation 2 (11 pt)

Abstract

A well-prepared abstract enables the reader to identify the basic content of a document quickly and accurately, to determine its relevance to their interests, and thus to decide whether to read the document in its entirety. The Abstract should be informative and completely self-explanatory, provide a clear statement of the problem, the proposed approach or solution, and point out major findings and conclusions. The Abstract should be 150 to 250 words in length. The abstract should be written in the past tense. Standard nomenclature should be used and abbreviations should be avoided. No literature should be cited. The keyword list provides the opportunity to add keywords, used by the indexing and abstracting services, in addition to those already present in the title. Judicious use of keywords may increase the ease with which interested parties can locate our article (11 pt).

Keywords: Written in English. Choosing appropriate keywords is important, because these are used for indexing purposes. Please select a maximum of 5 words to enable your manuscript to be more easily identified and cited.

Introduction

The introduction is a little different from the short and concise abstract. The reader needs to know the background to your research and, most importantly, why your research is important in this context. What critical question does your research address? Why should the reader be interested?

The purpose of the Introduction is to stimulate the reader's interest and to provide pertinent background information necessary to understand the rest of the paper. You must summarize the problem to be addressed, give background on the subject, discuss previous research on the topic, and explain *exactly* what the paper will address, why, and how. A good thing to avoid is making your introduction into a mini review. There is a huge amount of literature out there, but as a scientist you should be able to pick out the things that are most relevant to your work and explain why. This shows an editor/reviewer/reader that you really understand your area of research and that you can get straight to the most important issues.

Keep your Introduction to be very concise, well structured, and inclusive of all the information needed to follow the development of your findings. Do not over-burden the reader by making the introduction too long. Get to the key parts other paper sooner rather than later.

Be concise and aware of who will be reading your manuscript and make sure the Introduction is directed to that audience. Move from general to specific; from the problem in the real world to the literature to your research. Last, please avoid to make a sub section in Introduction.

Example of novelty statement or the gap analysis statement in the end of Introduction section (after state of the art of previous research survey):

“..... (short summary of background)..... A few researchers focused on There have been limited studies concerned on Therefore, this research intends to The objectives of this research are”.

Method

In the *Method* section, you explain *clearly* how you conducted your research order to: (1) enable readers to evaluate the work performed and (2) permit others to replicate your research. You must describe exactly what you did: what and how experiments were run, what, how much, how often, where, when, and why equipment and materials were used. The main consideration is to ensure that enough detail is provided to verify your findings and to enable the replication of the research. You should maintain a balance between brevity (you cannot describe every technical issue) and completeness (you need to give adequate detail so that readers know what happened).

In the social and behavioral sciences, it is important to always provide sufficient information to allow other researchers to adopt or replicate your methodology. This information is particularly important when a new method has been developed or an innovative use of an existing method is utilized. Last, please avoid to make a sub section in Method.

Results and Discussions

The purpose of the Results and Discussion is to state your findings and make a interpretations and/or opinions, explain the implications of your findings, and make suggestions for future research. Its main function is to answer the questions posed in the Introduction, explain how the results support the answers and, how the answers fit in with existing knowledge on the topic. The Discussion is considered the heart of the paper and usually requires several writing attempts.

The discussion will always connect to the introduction by way of the research questions or hypotheses you posed and the literature you reviewed, but it does not simply repeat or rearrange the introduction; the discussion should always explain how your study has moved the reader's understanding of the research problem forward from where you left them at the end of the introduction.

To make your message clear, the discussion should be kept as short as possible while clearly and fully stating, supporting, explaining, and defending your answers and discussing other important and directly relevant issues. Care must be taken to provide commentary and not a reiteration of the results. Side issues should not be included, as these tend to obscure the message.

It is easy to inflate the interpretation of the results. Be careful that your interpretation of the results does not go beyond what is supported by the data. The data are the data: nothing more, nothing less. Please avoid and make over interpretation of the results, unwarranted speculation, inflating the importance of the findings, tangential issues or over-emphasize the impact of your research.

The following components should be covered in discussion: How do your results relate to the original question or objectives outlined in the Introduction section (what/how)? Do you provide interpretation

scientifically for each of your results or findings presented (why)? Are your results consistent with what other investigators have reported (what else)? Or are there any differences?

Work with Graphic:

Figures and tables are the most effective way to present results. Captions should be able to stand alone, such that the figures and tables are understandable without the need to read the entire manuscript. Besides that, the data represented should be easy to interpret.

Conclusions

The conclusion is intended to help the reader understand why your research should matter to them after they have finished reading the paper. A conclusion is not merely a summary of the main topics covered or a re-statement of your research problem, but a synthesis of key points. It is important that the conclusion does not leave the question unanswered.

Conclusions should answer the objectives of the research. Tells how your work advances the field from the present state of knowledge. Without clear Conclusions, reviewers and readers will find it difficult to judge the work, and whether or not it merits publication in the journal. Do not repeat the Abstract, or just list experimental results. Provide a clear scientific justification for your work, and indicate possible applications and extensions. You should also suggest future experiments and/or point out those that are underway.

For most essays, one well-developed paragraph is sufficient for a conclusion, although in some cases, a two or three paragraph conclusion may be required. The another of important things about this section is (1) do not rewrite the abstract; (2) statements with “investigated” or “studied” are not conclusions; (3) do not introduce new arguments, evidence, new ideas, or information unrelated to the topic; (4) do not include evidence (quotations, statistics, etc.) that should be in the body of the paper.

Acknowledgments (if any)

Acknowledge anyone who has helped you with the study, including: Researchers who supplied materials, reagents, or computer programs; anyone who helped with the writing or English, or offered critical comments about the content, or anyone who provided technical help. State why people have been acknowledged and ask their permission. Acknowledge sources of funding, including any grant or reference numbers. Please avoid apologize for doing a poor job of presenting the manuscript. Do not acknowledge one of the authors names.

References

References should follow the style detailed in the **APA 7th** Publication Manual. Make sure that all references mentioned in the text are listed in the reference section and vice versa and that the spelling of author names and years are consistent. Please to not be used footnote or endnote in any format.

We suggest all of you using software ENDNOTE, MENDELEY, ZOTERO, or EASYBIB for easily citation. References should be the most recent and pertinent literature available (about 5-10 years ago). Authors must also carefully follow APA6th Publication Manual guidelines for nondiscriminatory language regarding gender, sexual orientation, racial and ethnic identity, disabilities, and age. In addition, the terms counseling, counselor, and client are preferred, rather than their many synonyms.

Page limitations

The full length of submission manuscript ***not more than 8000 words***, or ***maximum 20 pages*** and ***minimum 5 pages***; including references, table and figure (Appendix--Exclude)

Note:

Make sure that the paper is written using the Template.