



Manajemen & Kewirausahaan
Berbagi Ilmu dan Pengetahuan





Managemen & Kewirausahaan

Berbagi Ilmu dan Pengetahuan

Vol. 3, No. 1, 2022 ISSN 2774-6941 (*online*)

Diterbitkan oleh Jurusan Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado. Jurnal ini berfokus pada kajian managemen, bisnis, dan kewirausahaan dan diterbitkan dua kali dalam satu tahun.

Editor in Chief:

Nikolas Fajar W (Universitas Negeri Manado)

Managing Editor:

Aditya Pandowo (Universitas Negeri Manado)

Dewan Editor:

Aprih Santoso (Universitas Semarang)

Liem Gai Sien (Universitas Ma Chung, Malang, Association of International Business and Professional Management)

Paulus Kindangen (Universitas Sam Ratulangi)

Stefany I. Angmalisang (Universitas Negeri Manado)

Tinneke E. M. Sumual (Universitas Negeri Manado)

Affiliated by: Asosiasi Program Studi Managemen dan Bisnis Indonesia (APSMBI)

Indexed by:



Alamat Redaksi:

Jurusan Managemen FE-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id [Home](#) | [Managemen dan Kewirausahaan \(unima.ac.id\)](http://Managemen dan Kewirausahaan (unima.ac.id))

TIM REVIEWER

Alfiana, Manajemen - *Universitas Widyatama, Bandung*

Arie F. Kawulur, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*

Elfitra Azliyanti, Manajemen - *Universitas Bung Hatta, Padang*

Grace J. Sopotan, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*

Innocentius Bernarto, Manajemen - *Universitas Pelita Harapan, Jakarta*

Lydia I. Kumajas, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*

Merinda H. Ch. Pandowo, Manajemen - *Universitas Sam Ratulangi, Manado*

Muhammad Rasyidin, Manajemen - *Universitas Malikusaleh, Aceh*

Ni Made Suci, Manajemen - *Universitas Pendidikan Ganesha, Bali*

Nina Farliana, Manajemen - *Universitas Negeri Semarang, Semarang*

Nova Ch. Mamuaya, Manajemen - *Universitas Negeri Manado*

Suwatno, Manajemen - *Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*

Wayan Ardhani, Manajemen - *Universitas Mahendradatta, Bali*

Johan Reinner Tumiwa, Manajemen - *University of Debrecen, Hungary*

Leomar Miano, Manajemen - *Southern Luzon State University, Philippines*

Lynet Okiko, Manajemen - *Adventist University of South Africa, South Africa*

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FE-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id [Home](#) | [Manajemen dan Kewirausahaan \(unima.ac.id\)](#)

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat | 1 |
| <i>Octaviana Palandeng, Bertha Mundung, Jones X. Pontoh</i> | |
| Pengaruh Sikap Kewirausahaan dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Organisasi UMKM di Kawangkoan Raya | 14 |
| <i>Oskarolina Paka, Grace J. Sopotan, Bobby Hamenda</i> | |
| Work Spirit in COVID-19 Pandemic: Case on Bank Central Asia MANADO Main Branch | 31 |
| <i>Kevin Solang, Nikolas F. Wuryaningrat, Nola Mawitjere, Nurul Hidayat</i> | |
| Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Utara | 45 |
| <i>Lorenzo G. B. Kawalo, Robert Winerungan, Hennij L. Suot</i> | |
| Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja untuk Peningkatan Kinerja Karyawan | 51 |
| <i>Mutinda Teguh Widayanto, Moh. Iskak Elly, Eka Sari Rosiana Rosady</i> | |
| Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19: (Studi Pada PT. Cahaya Manunggal) | 61 |
| <i>Albertus Agung Prasetyo dan Pristiana Widyastuti</i> | |

Alamat Redaksi:

Jurusan Manajemen FE-UNIMA
Jl Kampus UNIMA Tondano-95618
Sulawesi Utara

editor.mk@unima.ac.id [Home](#) | [Manajemen dan Kewirausahaan \(unima.ac.id\)](#)

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PENGRAJIN RUMAH PANGGUNG DI KELURAHAN WOLOAN KECAMATAN TOMOHON BARAT

Octaviana Palendeng¹, Bertha I. Mundung², dan Jones X. Pontoh³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

1octavianapalendeng@gmail.com, 2berthamundung@unima.ac.id, 3jonespontoh@unima.ac.id

Diterima : 10-01-2022

Direvisi : 15-01-2021

Disetujui : 18-01-2021

Abstrak Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Katakunci: etos kerja; budaya kerja; produktivitas kerja

Abstract *This study aims to determine the extent of the influence of work ethic and work culture on work productivity on stage craftsmen in Woloan Village, Tomohon Barat District, this study uses quantitative research methods. Based on the coefficient of determination (R^2), which is 0.676 or 67.6%, it means that the value of 67.6% of the work productivity of stage craftsmen in Woloan Village can be explained by the work ethic and work culture variables, while 32.4% is explained by other factors that not in this study. By the examination results show that work ethic and work culture both partially and simultaneously have positive and significant influence on work productivity on stilt house craftsmen in Woloan Village, West Tomohon District*

Keywords: work ethics; work culture; work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perjalanan sebuah perusahaan maupun organisasi. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia menjadi determinan yang paling penting dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak optimal, maka pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut akan terlambat. Sebaliknya, jika sumber daya manusianya terpenuhi maka pekerjaan akan berjalan lancar. Setiap usaha dipastikan mempunyai tujuan yang baik, dan tujuan tersebut akan sulit terwujud tanpa adanya

dukungan sumber daya manusia yang maksimal. Karena sumber daya manusia dipastikan berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya dalam pencapaian tujuan sebuah bisnis.

Sumber daya berkualitas dapat diindikasikan tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, tingkat budaya kerja karyawan meningkat, dan produktivitas karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2002), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan keahlian yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar berdaya dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat. Maka dari itu SDM sangat

diperlukan untuk dikelola sehingga etos kerja dan budaya organisasi akan mendorong produktivitas kerja dengan baik sehingga peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi menjadi lebih baik.

Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah tindakan yang menunjukkan pemikiran di antara sumber data dan hasil yang diberikan oleh organisasi dan pekerjaan angkatan kerja per unit waktu, atau dengan demikian, kemampuan memperkirakan memerlukan pengakuan efek samping dari eksekusi. Menurut Tohardi (2002), variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, disiplin kerja, budaya dan moral kerja, dewan direksi, dan tingkat gaji. Menurut Anoraga (2007), faktor-faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut: motivasi, tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan yang dimiliki, etos kerja, tingkat penghasilan yang dibawa, lingkungan dan iklim kerja organisasi, penguasaan teknologi, infrastruktur produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan variabel etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Hasing & Sulkarnain, 2019). Jadi mengenai produktivitas kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya produktivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk dengan tujuan untuk peningkatan hasil kerja karyawan berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah jiwa kerja yang wajar bagi seorang individu atau kumpulan individu yang bekerja, yang tergantung pada etika atau sudut pandang kerja yang diterima, dan diakui melalui keyakinan dan perilaku substansial dalam bekerja. ranah pekerjaan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Anoraga (2001) menyatakan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa elemen, lebih spesifiknya: agama,

budaya, masalah sosial pemerintah, inspirasi individu dan wawasan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Layaman & Jumalia, 2018). Jadi mengenai etos kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam secara efektif dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Menurut Kasandra et al., (2018), budaya kerja adalah pemahaman tentang bagaimana berfungsi, standar, sikap, dan perilaku setiap individu atau perkumpulan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana menurut hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja (Septadi & Zunaidah, 2014). Jadi mengenai budaya kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yaitu suatu pemahaman hidup sebagai nilai-nilai dalam bekerja sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Asumsi dalam membuat rumah panggung di Woloan dengan sikap kerja keras dalam bekerja dan budaya kerja yang tinggi dari setiap pekerja bahkan pengusaha, hal inilah yang membuat peningkatan pelaksanaan perwakilan sehingga organisasi dalam menciptakan rumah panggung di Woloan dapat efektif seiring dengan pekerjaan kaki tangan yang ada. Bagaimanapun ilmuwan mendapatkan isu-isu yang ada pada para ahli brace house mengenai efisiensi kerja yang belum berkembang hal ini dapat dilihat dari isu kekecewaan representatif di tempat kerja, misalnya pekerja akan cukup sering fokus pada pekerjaan yang disukainya dibandingkan dengan pekerjaannya. dia lakukan, untuk situasi ini seorang wakil hanya menyelesaikan

pekerjaan yang dia cintai. latihan yang berbeda, misalnya, bersantai, mengunjungi kolaborator individu atau beristirahat selama jam kerja. Isu berikut adalah sikap kerja keras yang tidak menghargai rekan satu sama lain, untuk situasi ini seorang perwakilan tidak melihat nilai dari apa yang kolaborator lakukan tetapi hanya ejekan/salah penilaian yang dibuat oleh rekan kerja. Isu berikut menyangkut budaya kerja, khususnya setiap hari Senin tidak masuk kerja. Ini karena setiap hari Senin para ahli rumah penyangga melanjutkan pekerjaan mereka ke kebun atau mengunjungi pembibitan mereka.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Maurits (2010), produktivitas dicirikan sebagai mentalitas psikologis yang secara konsisten memiliki sudut pandang bahwa kepuasan pribadi hari ini harus lebih unggul dari kemarin dan besok harus lebih unggul dari sekarang. Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah tindakan yang menunjukkan pemikiran antara sumber data dan hasil yang diberikan oleh organisasi dan pekerjaan angkatan kerja per satuan waktu, atau semuanya memperkirakan efektivitas memerlukan pembedaan konsekuensi pelaksanaan. Menurut Tohardi (2016) produktivitas adalah suatu sikap psikologis yang terus menerus mencari peningkatan terhadap apa yang sudah ada saat ini. Menurut Mathis & Jackson (2014) produktivitas kerja adalah perluasan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kapasitas perwakilan (informasi) dan menghasilkan administrasi (hasil) yang layak. Menurut Wardani et al., (2020) produktivitas kerja adalah hasil yang terus-menerus antara pekerja individu dan iklim di luar pekerjaan, termasuk iklim aktual, iklim sosial-sosial dan iklim mental.

Dari definisi para ahli di atas tentang produktivitas kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja

adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja suatu karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gilmore & Fromm dalam Sedarmayanti (2009), indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Tindakan konstruktif; dimana bertindak yang bermanfaat dan positif yang akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya diri; menyangkut kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga produktivitasnya ikut meningkat.
3. Bertanggung jawab; berisikan tingginya sifat turut bertanggung jawab sehingga mendorong terciptanya gairah dan semangat kerja yang dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Cinta pada pekerjaan.
5. Memiliki visi kedepan.
6. Mampu menyesuaikan diri dan mengatasi persoalan atas lingkungan yang berubah-ubah.
7. Berkontribusi positif terhadap lingkungannya secara kreatif, imajinatif, dan inovatif.
8. Memiliki kekuatan dalam mewujudkan potensi dirinya.

Etos Kerja

Ethos berasal dari bahasa Yunani *ethos*, untuk menjadi orang tertentu, gaya hidup, kecenderungan untuk individu, inspirasi atau tujuan moral individu dan perspektif mereka, gambaran, metode bertindak atau pemikiran yang lengkap mengenai permintaan. Menurut Mulyadi (2008) bahwa etos kerja keras adalah semangat dan jiwa kerja yang ikut dipengaruhi oleh cara pandang individu terhadap pekerjaan. Menurut Darodjat (2015) etos kerja adalah amalan positif dan pendirian yang menggabungkan inspirasi yang mendorongnya, atribut-

atribut central, jiwa esensial, renungan, kode moral, kode etik, mentalitas, keinginan, keyakinan, standar, tujuan, keyakinan, standar, dan norma. Menurut Arep & Tanjung (2002:64) etos kerja adalah jiwa atau raga seseorang dalam melakukan kewajibannya yang dilunasi. Menurut Sinamo, (2011) dalam bukunya yang berjudul "8 Etos Kerja Profesional" bahwa etos kerja sebagai keyakinan akan menjelma menjadi sikap dan perilaku kerja yang positif: itulah semua yang disebut sebagai 8 etos kerja profesional atau disingkat 8 etos. Ada juga yang menganjurkannya dijadikan sebagai pondasi, system, dan strategi untuk membangun sukses karena 8 etos dengan konstruksi meliputi seluruh dimensi jasmani, emosi, dan rohani yang mencakup seluruh tataran: individual, organisasional, dan social secara koheren, komprehensif, dan terintegrasi.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam mengajarkan kepada para pekerja untuk secara efektif membangun kebiasaan-kebiasaan positif secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo, (2011) indikator-indikator etos kerja profesional sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat, dimana bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, dimana bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dimana bekerja secara tuntas dan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, dimana bekerja dengan keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, dimana bekerja serius yang penuh dengan kecintaan.
6. Kerja adalah seni, dimana bekerja cerdas dengan kreativitas penuh.

7. Kerja adalah kehormatan, dimana bekerja tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, dimana bekerja paripurna dan penuh dengan kerendahan hati.

Budaya Kerja

Menurut Schein, (2004) budaya kerja adalah contoh asumsi mendasar yang ditemukan, diciptakan, atau dibuat oleh pertemuan tertentu sebagai mencari cara untuk mengatasi masalah variasi luar dan bergabung ke dalam yang terjadi di dalam organisasi dan karenanya di didik kepada individu baru sebagai sebuah metode untuk menyesuaikan diri untuk mendapatkan, berpikir dan merasakan diidentifikasi dengan masalah-masalah ini. Menurut Robbins & Judge, (2013) budaya kerja adalah kerangka nilai bersama dalam sebuah asosiasi yang memutuskan tingkat bagaimana perwakilan melakukan latihan untuk mencapai tujuan otoritatif. Menurut Ndraha (2004), budaya kerja adalah kumpulan renungan esensial atau proyek mental yang dapat digunakan untuk lebih mengembangkan produktivitas kerja dan partisipasi manusia yang dimiliki oleh kumpulan individu. Menurut Kasandra et al., (2018) budaya kerja adalah pemahaman tentang bagaimana fungsi, standar, pandangan, dan perilaku setiap individu atau perkumpulan dalam melakukan suatu tugas.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa, budaya kerja sebagai pemahaman hidup berisikan nilai-nilai dalam bekerja yang dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut Triguna, dkk (2004) indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Sikap Terhadap Pekerjaan

berupa kesukaan akan kerja apabila dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata bertujuan untuk memperoleh kepuasan berdasarkan kesibukan atas pekerjaannya

sendiri atau adanya perasaan terpaksa dalam melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada waktu bekerja

Contohnya sikap rajin, berdedikasi, penuh tanggung jawab, penuh kehati-hatian, teliti dan cermat, berkemauan yang kuat untuk belajar atas tugas dan kewajibannya, suka membantu rekan kerja atau sebaliknya

3. Disiplin kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap saling menghormati dan menghargai, patuh serta taat kepada peraturan yang berlaku.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik berisikan penjelasan bahwa sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menjaga kelangsungan kehidupan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan mendorong produktivitas kerja dengan menjaga etos kerja dan budaya kerja secara optimal. Dengan demikian tujuan bisnis perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Variable dalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu variable bebas (X) dan variable terikat (Y) dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1), dan budaya kerja (X2), sedangkan variable terikat adalah produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh etos kerja. Oleh karena itu etos kerja adalah salah satu factor yang harus dimiliki oleh karyawan pengrajin rumah panggung di woloan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari rendahnya produktivitasnya mereka yang tercermin dari disiplin dan semangat kerja yang masih rendah. Masalah ini tentu saja tidak menguntungkan karena kurang mendukung terciptanya pembangunan ekonomi maupun sumber daya manusia.

Hal ini disebabkan karena etos kerja termasuk masalah yang kompleks dan melibatkan banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya setempat. Etos kerja seseorang dapat terbentuk karena adanya motivasi yang terlihat dari sikap hidupnya dan cara pandangannya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana menurut penelitian Maskur Fauji (2018), dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian:

H1: etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Baik budaya maupun nilai-nilainya yang tertanam kuat dan dapat diterima dengan baik serta ketulusan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi indikator sejauh mana karyawan yang bersangkutan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar, cepat, dan tepat, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Baik naik maupun turunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh budaya kerja. Selain itu, budaya kerja juga mendorong terciptanya motivasi sehingga produktivitas karyawan meningkat. Dengan demikian, perusahaan harus menetapkan nilai-nilai dasar budaya kerja organisasi untuk meraih optimalisasi tujuan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu dimana budaya kerja menjadi faktor determinan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Septadi & Zunaidah, 2014). Dengan demikian:

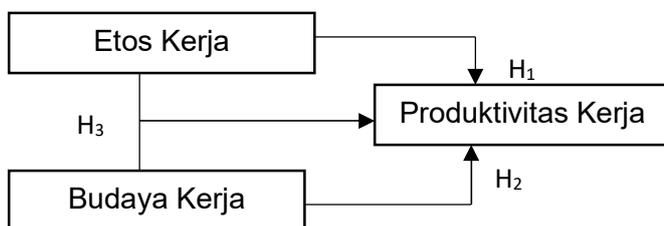
H2: budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Baik dalam dunia teori dan praktis,

etos kerja maupun budaya kerja akan mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut etos kerja karyawan yang tinggi serta alat penunjang dalam proses produksi ataupun relasional antar karyawan dan peran pemimpin dapat membentuk budaya kerja akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dan cara mereka dalam bekerja, oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Hal ini mendukung temuan dari studi yang dilakukan Ilmiyah, (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan oleh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas secara signifikan

H3: etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah survey peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dengan kuesioner yang berada di pengrajin rumah panggung Kelurahan Woloan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dalam metode ini, menitikberatkan pada strategi eksplorasi kuantitatif sebagai teknik pemeriksaan dimana pola pikir positivisme dominan digunakan untuk melihat populasi, mencari dan menyelidiki informasi yang bersifat faktual melalui instrumen penelitian untuk menguji teori (Sugiyono, 2010). Metode ini digunakan

sebagai alat untuk menguji hubungan antara etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan. Dalam pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu software SPSS Versi 22.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 40 orang karyawan yang bekerja sebagai pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Peneliti mengambil kebijakan bahwa jumlah sampel dan populasi adalah sama, maka peneliti dapat menggunakan sampel sama banyaknya dengan populasi yang tersedia. Jadi sampelnya adalah 40 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Menurut Sugiyono, (2010), teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan baik terbuka dan tertutup untuk dijawab oleh responden.

2. Interview/wawancara

Dalam metode ini merupakan suatu proses komunikasi secara langsung antara untuk memperoleh keterangan dengan tanya jawab atau tatap muka antara pewawancara dengan responden adalah pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan.

3. Teknik observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati keadaan dalam kerajinan rumah panggung, sehingga peneliti dapat secara langsung melihat permasalahan yang diteliti yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu survei. Menguji keabsahan survei harus dimungkinkan dengan melihat nilai sig pada hubungan Pearson yang dikontraskan dengan tingkat kepentingan. Suatu parameter dinyatakan valid apabila nilai sig kurang atau sama dengan 0.05.

Uji reliabilitas atau uji kehandalan dibutuhkan untuk menunjukkan seberapa jauh parameter dalam kuisioner dapat diandalkan. Sesuai Kuncoro (2014) kualitas tak tergoyahkan digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan kesehatan skala estimasi. Pengujian diselesaikan untuk menguji ketegantungan menggunakan strategi alpha cronbach, untuk lebih spesifik dengan asumsi Cronbach alpha lebih dari atau setara dengan 0,6, sangat mungkin beralasan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam jajak pendapat dapat dinyatakan solid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data adalah pergerakan setelah informasi dari semua responden atau sumber informasi yang berbeda dikumpulkan. Latihan dalam pemeriksaan informasi adalah mengumpulkan informasi tergantung pada faktor dan macam responden, mengklasifikasikan informasi tergantung pada faktor dari semua responden, memperkenalkan informasi untuk setiap faktor yang direnungkan, melakukan estimasi untuk menguji spekulasi yang telah diajukan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil yang didapatkan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas Etos Kerja (X1)

| Item = 10 | r_{hit} | $r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ;$ $dk = n -2$ | Ket |
|-----------|-----------|---|-------|
| Item 1 | 0,353 | 0,312 | Valid |
| Item 2 | 0,826 | 0,312 | Valid |
| Item 3 | 0,848 | 0,312 | Valid |
| Item 4 | 0,448 | 0,312 | Valid |
| Item 5 | 0,622 | 0,312 | Valid |
| Item 6 | 0,811 | 0,312 | Valid |
| Item 7 | 0,381 | 0,312 | Valid |
| Item 8 | 0,535 | 0,312 | Valid |
| Item 9 | 0,866 | 0,312 | Valid |
| Item 10 | 0,722 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dan semua item dinyatakan valid dan menghasilkan 10 item pertanyaan yang valid.

Tabel 2.
Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

| Item = 10 | r_{hitung} | $r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ; dk = n -2$ | Ket |
|-----------|--------------|--|-------|
| Item 1 | 0,338 | 0,312 | Valid |
| Item 2 | 0,542 | 0,312 | Valid |
| Item 3 | 0,351 | 0,312 | Valid |
| Item 4 | 0,667 | 0,312 | Valid |
| Item 5 | 0,374 | 0,312 | Valid |
| Item 6 | 0,586 | 0,312 | Valid |
| Item 7 | 0,393 | 0,312 | Valid |
| Item 8 | 0,582 | 0,312 | Valid |
| Item 9 | 0,686 | 0,312 | Valid |
| Item 10 | 0,413 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dan semua item dinyatakan valid dan menghasilkan 10 item pertanyaan yang valid.

Tabel 3.
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

| Item = 10 | r_{hitung} | $r_{tabel} = 0,312$ $\alpha = 0,05 ;$ $dk = n - 2$ | Ket |
|-----------|--------------|--|-------|
| Item 1 | 0,611 | 0,312 | Valid |
| Item 2 | 0,666 | 0,312 | Valid |
| Item 3 | 0,541 | 0,312 | Valid |
| Item 4 | 0,387 | 0,312 | Valid |
| Item 5 | 0,395 | 0,312 | Valid |
| Item 6 | 0,718 | 0,312 | Valid |
| Item 7 | 0,455 | 0,312 | Valid |
| Item 8 | 0,633 | 0,312 | Valid |
| Item 9 | 0,324 | 0,312 | Valid |
| Item 10 | 0,396 | 0,312 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh karena itu dapat di simpulkan dari hasil pengujian instrument untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada 10 item pertanyaan yang dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Bila nilai Alpha Cronbach lebih $\geq 0,6$ maka instrumen itu dinyatakan reliable apabila sebaliknya, dinyatakan tidak reliabel Kuncoro (2014). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 22.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha |
|---------------------|----------------------|
| Etos Kerja | 0.861 |
| Budaya Kerja | 0,688 |
| Produktivitas Kerja | 0,683 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang di hasilkan oleh masing-masing variabel yaitu etos kerja (X1) dari 10 item

memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,861 atau 86,1%, budaya kerja (X2) dari 10 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,688 atau 68,8% dan produktivitas (Y) dari 10 item memperoleh nilai Cronbach's Alpha = 0,683 atau 68,3%, dengan demikian item dari etos kerja (X1), budaya kerja (X2), dan produktivitas (Y), dapat di katakan reliabel karena telah memenuhi persyaratan setelah membandingkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikoleniaritas, dan heterokedasitis. Secara garis besar dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 5.
Hasil Uji Asumsi Klasik

| Uji | Eligibilitas | Hasil Uji |
|-------------------|--------------|-----------|
| Normalitas | 0,05 | 0,102 |
| Multikoleniaritas | $1 < n > 10$ | 1,010 |
| Heterokedastitis | 0,05 | 0,125 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 dengan menggunakan spss

Dalam menguji normalitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian dengan melihat tabel Kolmogorov Smirnov yang akan melihat data berdistribusi norma atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi dari output program SPSS tabel Kolmogorov Smirnov, dan apabila dari hasil output nilai signifikan lebih besar dari syarat, yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dengan melihat tabel 5, maka terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,102, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai pengujian multikoleniaritas diterima jika berada pada ambang antara 1 hingga 10. Dalam penelitian ini, nilai multikoleniaritas berada dalam wilayah eligible. Begitu pula untuk pengujian heterokedasitis yang bernilai 0,125 lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada gejala normalitas, multikoleniaritas,

maupun heterokedastis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, studi ini dapat dilanjutkan.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam studi saat ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Dari hasil output program SPSS 22 diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Regresi Linear Berganda

| | B | t | Sig |
|------------------|--------|-------|-------|
| Konstanta | 8.597 | | |
| Etos Kerja | .268 | 2.028 | 0.050 |
| Budaya Kerja | .537 | 2.279 | 0.029 |
| <hr/> | | | |
| r = | 0,822 | | |
| r ² = | 0,676 | | |
| F = | 38,642 | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni tabel 6, bentuk persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 8,597 + 0,268 X_1 + 0,537 X_2 + e$. Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari nilai konstanta diatas sebesar 8,597, berarti bahwa jika nilai X1 etos kerja dan X2 budaya kerja = 0 atau variabel etos kerja dan budaya kerja tidak ada, maka nilai variabel produktivitas kerja Y adalah sebesar 8,597.
- 2) Koefisien regresi variabel etos kerja (X1) sebesar 0,268. Artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan poin variabel etos kerja , maka

produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 satuan.

- 3) Koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,537. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel budaya kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R2)

Berdasarkan dari hasil pada tabel 6, dapat dilihat besarnya koefisien determinasi (R2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sumbangan efektif yaitu Rumus SE (Sumbangan Efektif) yaitu $SE(X)\% = \text{Betax} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$. Maka diketahui dari 67,6% sumbangsi vareibel etos kerja sebesar 25,9 atau 25,9% dan variabel Budaya Kerja sebesar 41,7 atau 41,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t yang telah dibuat untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara parsial. Dengan hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 6.

Uji t yang telah dipakai untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dapat juga dilihat dari t, jika nilai Thitung \geq Ttabel maka hipotesis diterima begitu sebaliknya. Hasil perhitungan regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai pada tabel 6 diatas, dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-2 = 40-3-2 = 35$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh t-tabel sebesar 1.68709, dan untuk hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel etos kerja (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan nilai thitung (2.028) > ttabel (1.68957) dan taraf signifikan $0,050 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Variabel budaya kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,537 menunjukkan nilai thitung (2.279) > ttabel (1.68957) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Dengan demikian variabel etos kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F yang telah dibuat untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Dengan hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 6.

Dengan hasil output program SPSS 22, dapat dilihat pada tabel tersebut nilai Fhitung yang diperoleh yaitu 38,642. Berdasarkan tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa untuk menentukan nilai Ftabel rumus yang digunakan adalah: $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$

$$df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df2 = n-k = 40-3 = 37$$

Dari hasil perhitungan $df1$ dan $df2$, dapat diketahui nilai Ftabel pada tabel distribusi F dengan probabilitas 0,05 yaitu Ftabel 0,05 (2;37) = 3,27

Berdasarkan hasil olahan data, diperoleh nilai Fhitung (38.642) > Ftabel (3,27) dengan demikian bisa disimpulkan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (H1) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja telah menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah thitung (2.028) > ttabel (1.68957) dengan nilai signifikan $0,050 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Telah terbukti secara statistik bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Dengan demikian, semakin tinggi level etos kerja yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah level etos kerja yang dimilikinya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Maskur Fauji (2018) pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multi Harapan Utama. Hasil penelitian tersebut menunjukkan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dalam Dari hasil pengujian hipotesis (H1) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja telah menunjukkan bahwa ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah thitung

(2.279) > ttabel (1.68957) dengan nilai signifikan signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Telah terbukti secara statistic bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloa.

Kecamatan Tomohon Barat. Dengan demikian, sekian tinggi tingkat budaya kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat budaya kerja karyawannya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung riset sebelumnya dimana terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Septadi & Zunaidah, 2014).

3. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis (H_3) telah terbukti bahwa ada pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

Berdasarkan perhitungan yang menunjukkan bahwa level signifikan untuk variabel dependen secara simultan terhadap Y adalah nilai Fhitung (38.642) > Ftabel (3,27) maka nilai H_0 ditolak, H_3 diterima. Ini berarti etos kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. Responden yang memiliki etos kerja dan budaya kerja yang tinggi disebabkan karena adanya partisipasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas, dengan adanya semangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas, dan karyawan berusaha tepat waktu dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,676 atau 67,6%, artinya

bahwa nilai 67,6% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

Hasil ini mendukung riset yang dilakukan oleh Muhammad Zama' Syari (2010) dimana etos kerja dan budaya kerja Islam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
2. Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.
3. Terdapat pengaruh positif etos kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat..

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh, ada beberapa saran yang dikemukakan dari peneliti, yaitu:

1. Terkait dengan etos kerja maka peneliti menyarankan bahwa perusahaan agar membantu karyawan

untuk dapat meningkatkan etos kerja yang lebih baik misalnya pihak perusahaan terutama pemimpin membantu karyawan agar mengembangkan keterampilan dalam manajemen diri dan juga lebih kerja keras. Dengan demikian pastinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Terkait dengan budaya kerja maka peneliti menyarankan bahwa perusahaan untuk mengembangkan tingkat budaya kerja yakni dalam seminggu lebih baik masuk kerja dalam 6 hari kerja tidak hanya 5 hari kerja. Dengan terlaksananya hal tersebut maka pastinya akan lebih meningkatnya produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). Psikologi Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep Iskak., dan Tanjung, Hendrik. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini. Refika Aditama. Bandung.
- Ginting, Desmon. (2016). Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Ilmiyah, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja* (Vol. 151) [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang].
<https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Kasandra, D., Frinaldi, A., & Lanin, D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Pengemudi Angkutan Umum Kota Terhadap Kepuasan Penumpang di Kota Padang Influence. *Spirit Publik*, 13(1), 38–49.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1), 70–81.
- Maskur, F., & Nurfadillah, M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Multi Harapan Utama (MHU)*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage.
- Maurits, L. S. K. (2010). Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Amara. Yogyakarta
- Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. Salemba Empat. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi. PT. Rineka. Cipta. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.

- Schein, Edgar. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.156>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Septadi, M., & Zunaidah, Z. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jembatan*, 11(2), 75–90. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v11i2.3125>
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (10th ed.). Alfabeta.
- Syari, M. Z. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)*.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triguna. (2004). *Budaya Kerja*. Gunung Agung. Jakarta
- Wardani, D. R. K., Iswahyuningsih, & Nuryati. (2020). Pembinaan Pegawai dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Sintesis Ilmu Administras*, 5(2), 1–18.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Raja Grafindo.

PENGARUH SIKAP KEWIRAUSAHAAN DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA ORGANISASI UMKM DI KAWANGKOAN RAYA

Oskarolina Paka¹, Grace J. Soputan², Bobby Hamenda³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

¹pakaoskarolina@gmail.com ²gracesoputan@unima.ac.id ³bobby.hamenda@unima.ac.id

Diterima : 18-03-2022
Direvisi : 26-03-2022
Disetujui : 05-04-2022

Abstrak Penelitian saat ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap kinerja organisasi. Data yang digunakan adalah data primer dan menggunakan metode survey dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 98 pelaku usaha umkm di Kawangkoan Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi umkm di Kawangkoan. (2) Variabel orientasi pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi umkm di Kawangkoan Raya. Besarnya kontribusi sikap kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap kinerja organisasi umkm di Kawangkoan Raya sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya 20,4% di pengaruhi oleh faktor lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : sikap kewirausahaan, orientasi pasar, kinerja organisasi.

Abstract *This current study aims to determine the effect of entrepreneurial attitudes and market orientation on organizational performance. The data used is primary data and uses a survey method with multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. The sample in this study consisted of 98 SMEs in Kawangkoan Raya. The results of this study indicate that: (1). Entrepreneurial Attitude has a positive and significant impact on the Organizational Performance of MSMEs in Kawangkoan Raya (2) Market Orientation variable has a positive and significant effect on Organizational Performance of MSMEs in Kawangkoan Raya. The contribution of Entrepreneurial Attitude and Market Orientation to MSME Organizational Performance in Kawangkoan Raya is 79,6%. While the remaining 20,4% is influenced by other factors not included in this study.*

Keywords :entrepreneurial attitude, market orientation, organizational performance.

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan pelaku bisnis yang bergerak pada berbagai bidang usaha, yang menyangkut kepentingan masyarakat. Salah satu upaya peningkatan dan pengembangan UMKM dalam perekonomian nasional dilakukan dengan mendorong sikap kewirausahaan kepada para pelaku UMKM. UMKM sebagai usaha mikro kecil dan menengah, untuk mendapatkan perhatian yang besar dari pemerintah karena kontribusinya yang sangat besar terhadap upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Fokus pada penelitian ini yaitu pada UMKM seperti usaha rumah makan, usaha kedai minuman, usaha kue, usaha bengkel, usaha keripik, usaha toko sepatu, cafe dan jenis usaha UMKM lainnya.

Dalam melakukan kinerja organisasi perlu juga ditingkatkan sikap kewirausahaan dan orientasi pasarnya (Nuvriasari et al., 2015). Orientasi pasar merupakan aktivitas dan perilaku di dalam mengimplementasikan suatu tindakan yang bersifat sikap terhadap kinerja organisasi yang akan dilakukan seorang pelaku usaha. Namun dalam menjalani orientasi

pasar UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam hal keahlian teknis maupun non-teknis, baik dalam bentuk kompetensi, kewirausahaan dan manajemen seadanya. Selanjutnya masalah yang paling sering dihadapi adalah keterbatasan akses pada sumber daya produktif seperti bahan baku, teknologi, sarana, permodalan, dan informasi pasar. Maka dari itu oleh karenanya dengan adanya orientasi pasar dalam berwirausaha akan dapat memanfaatkan secara maksimal sikap kewirausahaan untuk upaya kinerja organisasi UMKM yang ada di Kawangkoan Raya. Sikap kewirausahaan adalah kesiapan individu atau kelompok untuk merespon secara konsisten. Adapun ciri-ciri yang harus dimiliki oleh seorang wirausaha, yaitu sikap percaya diri, berfokus pada tugas dan hasil, berani mengambil risiko, menyukai tantangan, jiwa kepemimpinan, dan berorientasi ke masa depan (Suryana, 2013). Selain orientasi pasar sikap kewirausahaan juga merupakan hal yang menyangkut dengan kinerja organisasi karena berjalannya suatu kinerja yang akan dilakukan perlu memiliki sikap percaya diri terhadap diri sendiri dalam berorientasi menjalankan suatu tugas yang akan dilakukan namun disetiap tugas yang dikerjakan tentu memiliki tantangan tersendiri dan risikonya, jika seseorang pelaku usaha mampu memimpin diri sendiri akan membawahkan suatu dampak berorientasi kepada masa depan. Tetapi ada juga sesuatu hal yang menjadikan sikap kewirausahaan ini masih belum sepenuhnya dipakai oleh pelaku usaha dalam menjalani usaha UMKM.

Objek penelitian ini dilakukan di tempat usaha UMKM seluruh kota Kawangkoan yang terdiri dalam 3 kecamatan yang memiliki 6161 jenis UMKM, namun akan dilakukan penarikan sampel khusus hanya 98 UMKM. Di Kawangkoan Raya sendiri terdapat beberapa masalah yang ada di tengah masyarakat yang memilih untuk berwirausaha pelaku usaha seringkali belum mampu mengambil resiko dalam

usaha mereka masih merasa takut jika mengalami kerugian dalam usaha yang akan di jalani, seorang pelaku usaha yang ingin membangun sebuah usaha namun seorang pelaku usaha tersebut masih kurang percaya diri dan belum berani mengambil keputusan sehingga seseorang tersebut tidak berani dalam mengambil resiko dalam membangun usahanya, di dalam pelaku usaha kualitas kerja belum dianggap suatu keharusan pada dasarnya setiap seseorang melakukan peningkatan kinerja organisasi tentu pasti melihat dari kualitas kerja yang di miliki seorang karyawan jika kualitas belum dianggap suatu keharusan yang di utamakan maka suatu kinerja organisasi yang di lakukan tidak ada kualitas yang di dapat pada saat mengerjakan setiap tugas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan sudah bekerja dengan maksimal namun yang di lihat dari seorang atasaannya kurang baik dan masih belum menunjukkan tingkat kualitas kinerja yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang diatas diidentifikasi antara lain: (1). Apakah terdapat pengaruh dari sikap kewirausahaan terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya, (2). Apakah terdapat pengaruh dari orientasi pasar terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya, (3). Apakah terdapat pengaruh dari sikap kewirausahaan dan orientasi pasar secara simultan terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya.

Tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui pengaruh antara sikap kewirausahaan terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya, (2). Untuk mengetahui pengaruh orientasi pasar terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya, (3). Untuk mengetahui pengaruh sikap kewirausahaan dan orientasi pasar secara simultan terhadap kinerja organisasi UMKM di Kawangkoan Raya.

Dilihat dari fenomena yang akan dipaparkan di atas maka peneliti akan mengkaji melalui penelitian saat ini

dengan mengangkat topik kinerja organisasi UMKM dengan merumuskan judul sebagai berikut: "Pengaruh Sikap Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Organisasi UMKM Di Kawangkoan Raya.

TINJAUAN LITERATUR

Sikap Kewirausahaan

Menurut Suryana, (2013) sikap kewirausahaan adalah kesiapan individu untuk merespon secara konsisten terhadap ciri-ciri yang dimiliki oleh wirausaha, yaitu percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, pengambilan risiko dan suka tantangan, kepemimpinan, keorisinilan, dan berorientasi ke masa depan.

Borasi & Finnigan, (2010) mendefinisikan sikap kewirausahaan adalah suatu agen perubahan sikap yang terjadi di antara pelaku usaha. Sikap kewirausahaan adalah pada umumnya merupakan hal penting untuk dimiliki setiap orang dalam mengawali aktifitas semangat berwirausaha.

Dari teori diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa sikap kewirausahaan adalah perilaku seorang dalam merespon wirausaha dalam aktivitas ciri-ciri bisnis seseorang.

Indikator Sikap Kewirausahaan

Menurut Andika & Madjid, (2012) indikator sikap kewirausahaan adalah:

1. Tertarik dengan peluang usaha.
2. Berpikir kreatif dan inovatif.
3. Pandangan positif mengenai kegagalan usaha.
4. Memiliki jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab.
5. Suka menghadapi resiko dan tantangan

Faktor-faktor yang menentukan sikap kewirausahaan

Vemmy, (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap sikap kewirausahaan adalah

berani membuat keputusan, kreatifitas dan kemandirian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dewi, (2016) yang berjudul "Pengaruh sikap kewirausahaan terhadap kemampuan mengelola usaha pada peserta program mahasiswa wirausaha" menunjukkan bahwa hasil Berdasarkan hasil penelitian telah dibuktikan bahwa sikap kewirausahaan mampu mempengaruhi kemampuan mengelola usaha secara positif. Dapat dikatakan bahwa apabila seseorang memiliki sikap kewirausahaan berupa rasa percaya diri, berani mengambil risiko, memiliki sikap kepemimpinan, dan orientasi ke masa depan, maka akan meningkatkan kemampuan mengelola usaha.

H1: Terdapat pengaruh signifikan sikap kewirausahaan (X_1) terhadap kinerja organisasi (Y).

Orientasi Pasar

Menurut Tjiptono, (2008) orientasi pasar didefinisikan sebagai ukuran perilaku dan aktivitas yang mencerminkan implementasi konsep pemasaran. Menurut Slater & Narver, (2000) merepresentasikan perspektif budaya tentang orientasi pasar. Mereka mendefinisikan orientasi pasar sebagai budaya organisasi yang paling efektif dan efisien menciptakan perilaku yang diperlukan untuk penciptaan nilai superior bagi pembeli dan, dengan demikian, kinerja unggul yang berkelanjutan.

Dari beberapa pandangan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa orientasi pasar adalah sebuah perilaku dan aktivitas dalam mengimplementasikan budaya organisasi yang efektif dan efisien untuk menimbulkan keunggulan kinerja terhadap konsumen.

Indikator Orientasi Pasar

Terdapat beberapa indikator orientasi pasar menurut Setiawan, (2012), yaitu:

1. Orientasi pelanggan adalah kemauan perusahaan untuk memahami para pelangganya.
2. Orientasi pesaing adalah kemauan perusahaan untuk memonitor para pesaingnya.
3. Informasi pasar adalah upaya perusahaan untuk mencari informasi tentang kondisi pasar.
4. Koordinasi antarfunksional.

Faktor-faktor yang menentukan orientasi pasar

Faktor-faktor yang menentukan orientasi pasar menurut (Jaworski & Kohli, 1993) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi orientasi pasar, yaitu:

1. Manajemen puncak
2. Dinamika antar departemen
3. Struktur dan sistem organisasi

Dari hasil studi yang dilakukan Sumarga & Hadiwijaya, (2018) yang berjudul "Pengaruh sikap kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kinerja bisnis" menunjukkan bahwa variabel orientasi pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi, sedangkan pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis pada usaha kecil menengah di kota Tangerang.

H2: Terdapat pengaruh signifikan orientasi pasar (X_2) terhadap pengembangan usaha (Y).

KINERJA ORGANISASI

Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian dalam pelaksanaan tugas pada suatu organisasi, dalam upayanya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian dalam Tangkilisan, 2005). Sementara itu definisi lain menyebutkan bahwa kinerja organisasi adalah capaian totalitas hasil kerja suatu organisasi dalam usahanya menggapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja suatu

organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2012).

Sementara itu, Amitai Etzioni dalam (Keban, 2014) mendefinisika kinerja organisasi sebagai sebuah gambaran seberapa jauh suatu organisasi mampu merealisasikan tujuan akhirnya. Sedangkan menurut Helfret, (2010) mengatakan bahwa kinerja organisasi adalah hasil dari beberapa keputusan yang dibuat oleh manajemen secara terus menerus untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa teori diatas maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja organisasi bisnis adalah totalitas hasil kerja organisasi yang dicapai. Maka kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Kinerja Organisasi

Menurut Purwaningsih & Damar Kusuma, (2015) terdapat 5 indikator kinerja organisasi bisnis yaitu:

1. Pertumbuhan penjualan.
2. Pertumbuhan modal.
3. Pertumbuhan tenaga kerja.
4. Pertumbuhan pasar.
5. Pertumbuhan laba.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

Menurut (Lusthaus et al., 1995) terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kinerja organisasi seperti:

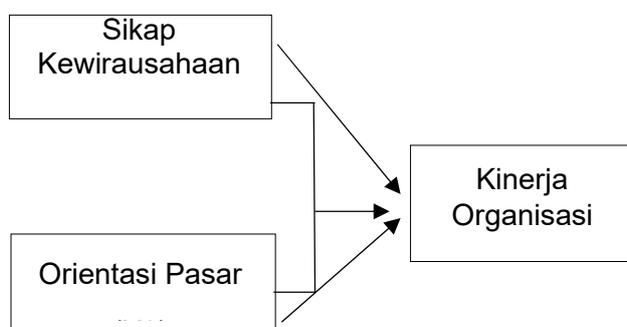
1. Lingkungan eksternal (lingkungan administratif, aturan, kebijakan, budaya sosial, ekonomi, teknologi),
2. Motivasi organisasi (sejarah, misi, budaya, insentif atau imbalan),
3. Kapasitas organisasi (strategi kepemimpinan, sumber daya manusia,

manajemen keuangan, proses organisasi, program manajemen, infrastruktur, rantai institusional).

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi terhadap kinerja umkm Sektor Industri Sandang di Kabupaten Majalengka” menunjukkan bahwa terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi terhadap kinerja UMKM sektor industri sandang di Kabupaten Majalengka (Prihartini & Sanusi, 2019). Artinya, manajemen pengetahuan dan inovasi merupakan faktor pendorong bagi peningkatan kinerja organisasi pada UMKM Sektor Industri Sandang di Kabupaten Majalengka. Semakin tinggi tingkat manajemen pengetahuan dan inovasinya maka kinerja UMKM sektor industri sandang akan semakin baik.

H3: Terdapat pengaruh signifikan sikap kewirausahaan (X_1) dan orientasi pasar (X_2) secara simultan terhadap kinerja organisasi (Y)

Model Penelitian



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sangadji & Sopiah, (2013) populasi adalah wilayah general yang

terdiri dari objek, kualitas, dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi (N) yang termasuk didalam penelitian ini yaitu seluruh pelaku usaha UMKM yang berada di Kawangkoan Raya dalam hal ini 3 kecamatan yaitu berjumlah 6161 orang.

Menurut Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi sampel yang akan digunakan dalam pengujian. Sampel yang digunakan adalah pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya sebanyak 98 orang.

Teknik Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan melakukan simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (*cluster*) sampling menurut daerah (Sugiyono, 2019). Sedangkan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah proportioned random sampling merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dan memperhatikan strata secara proposional. Agar sampel dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi yang ada maka dalam penelitian ini jumlahnya ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Besar Sampel

N = Besar Populasi

d = tingkat signifikan (p), dengan taraf kepercayaan 90% yaitu (0,1)

Untuk sampel dengan jumlah 6161 pelaku usaha UMKM, maka diperoleh hasil :

$$n = \frac{6161}{1 + 6161(0,1)^2}$$

$$n = \frac{6161}{1 + 6161(0,01)}$$

$$n = \frac{6161}{1 + 6161(0,01)}$$

$$n = \frac{6161}{1 + 61,61}$$

$$n = \frac{6161}{62,61}$$

$$n = 98$$

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner/angket. Menurut Sugiyono, (2019) kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran data yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono, (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek penelitian

Kawangkoan adalah sebuah ibu kota kecamatan di kabupaten Minahasa, provinsi Sulawesi Utara, Indonesia. Kota Kawangkoan sendiri meliputi tiga kecamatan diantaranya yaitu Kawangkoan, Kawangkoan Timur, dan Kawangkoan Barat. Luas total kota Kawangkoan yaitu 15,02 km² dengan populasi penduduk yaitu sebanyak 9.998. Kota Kawangkoan memiliki pelaku UMKM sebanyak 6161 usaha yang terdiri dari berbagai jenis usaha yaitu usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah.

Dari penelitian yang dilakukan pada pelaku usaha UMKM Kawangkoan dengan menjalankan kuisisioner pada 98 responden yang menjadi sampel

penelitian ini. Pengumpulan data dari kuisisioner yang dijalankan untuk variabel Sikap Kewirausahaan (X_1) terdapat 12 nomor pernyataan, variabel Orientasi Pasar (X_2) terdapat 9 nomor pernyataan dan variabel Kinerja Organisasi (Y) terdapat 12 pernyataan.

Karakteristik Responden

a) Karakteristik Jenis Usaha Responden

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis usaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya seperti pada table dibawah ini.

Tabel 1
Karakteristik Jenis Usaha

| Jenis Usaha | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| Usaha Rumah Makan | 34 | 34,7 |
| Usaha Keripik | 24 | 24,5 |
| Usaha Kue | 20 | 20,4 |
| Usaha Kedai Minuman | 12 | 12,2 |
| Usaha Bengkel | 3 | 3,1 |
| Cafe | 2 | 2,0 |
| Usaha Toko Sepatu | 3 | 3,2 |
| Jumlah | 98 | 100 |

Sumber: data olahan

Dari tabel 1, responden diklasifikasikan berdasarkan jenis usaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya menunjukkan bahwa responden jenis usaha rumah makan terdapat sebanyak 34 orang (34,7%), responden jenis usaha keripik terdapat sebanyak 24 orang (24,5%), responden jenis usaha kue terdapat sebanyak 20 orang (20,4%), responden jenis usaha kedai minuman terdapat sebanyak 12 orang (12,2%), responden jenis usaha bengkel terdapat sebanyak 3 orang (3,1%), responden jenis usaha café terdapat sebanyak 2 orang (2,0%), dan responden jenis usaha toko sepatu terdapat sebanyak 3 orang (3,2%). Dari hasil yang di peroleh menunjukkan bahwa jenis usaha rumah makan lebih banyak dibandingkan jenis usaha lainnya.

b) Karakteristik Jenis Kelamin

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya seperti pada table dibawah ini.

Tabel 2
Karakteristik Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki | 31 | 31,6 |
| Perempuan | 67 | 68,4 |
| Jumlah | 98 | 100 |

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 2, jenis kelamin responden pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya terdapat 31 (31,6%) responden laki-laki dan 67 (68,4%) responden perempuan. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki.

c) Karakteristik Usia Responden

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan usia pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya seperti pada table dibawah ini.

Tabel 3
Karakteristik Usia

| Usia | Jumlah | Presentase (%) |
|--------|--------|----------------|
| 20-29 | 8 | 8,2 |
| 30-39 | 26 | 26,5 |
| 40-49 | 22 | 22,4 |
| 50-59 | 23 | 23,5 |
| 60-69 | 14 | 14,3 |
| 70-79 | 5 | 5,1 |
| Jumlah | 98 | 100 |

Sumber: data olahan

Dari tabel 3 berdasarkan usia pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya menunjukkan bahwa responden usia 20-29 tahun 8 orang (8,2%), responden dengan usia 30-39 tahun terdapat 26 orang (26,5%), responden dengan usia 40-49 tahun terdapat 22 orang (22,4%), responden dengan usia

50-59 tahun terdapat 23 orang (23,5%), dan responden usia 60-69 tahun terdapat 14 orang (14,3%) dan responden usia 70-79 tahun terdapat 5 orang (5,1%). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya lebih banyak yang berusia di kisaran 30-39 tahun.

d) Karakteristik Pendidikan

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya seperti pada table dibawah ini.

Tabel 4
Karakteristik Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| SMP | 20 | 20,4 |
| SMA | 72 | 73,3 |
| D3 | 4 | 4,1 |
| S1 | 2 | 2,0 |
| Jumlah | 98 | 100 |

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan karakteristik pendidikan terakhir pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya, terdapat 20 orang (20,4%) dengan kualifikasi pendidikan SMP, terdapat 73 orang (73,3%) dengan kualifikasi pendidikan SMA, terdapat 4 orang (4,1%) dengan kualifikasi pendidikan D3, dan terdapat 2 orang (2,0%) dengan kualifikasi pendidikan S1. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya lebih banyak yang memiliki pendidikan terakhir SMA.

e) Karakteristik Lama Usaha

Data hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan lama usaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya seperti pada table 5.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan karakteristik lama usaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya, dengan lama usaha 1-5 tahun terdapat 53 orang (54,1%), responden dengan lama usaha 6-10 tahun terdapat 40 orang (40,8%), dan responden dengan lama

usaha 11-15 tahun terdapat 5 orang (5,1%). Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden lama usaha pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya lebih banyak di kisaran 1-5 Tahun.

Tabel 5
Karakteristik Lama Usaha

| Lama Usaha | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| 1-5 | 53 | 54,1 |
| 6-10 | 40 | 40,8 |
| 11-15 | 5 | 5,1 |
| Jumlah | 98 | 100 |

Sumber: data olahan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan terhadap konsep yang akan diukur sehingga mengukur apa yang seharusnya diukur dengan tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau kevalidan suatu kusioner (Ghozali, 2018). Kusioner yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 98 Jadi, df = 98 - 2 = 96 dan alpha = 0,05. Maka, didapat r_{tabel} sebesar 0,1986. Jika r_{hitung} > r_{tabel}, maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid

1) Uji Validitas Sikap Kewirausahaan (X₁)

Tabel 6
Keputusan Uji Validitas X₁

| Item | r _{Hitung} | r _{Tabel} = | |
|------|---------------------|----------------------|------------|
| | | 0,1986 | a= 0,05 |
| | | : df=n-2 | Keterangan |
| X1.1 | 0,748 | 0.1986 | Valid |
| X1.2 | 0,794 | 0.1986 | Valid |
| X1.3 | 0,797 | 0.1986 | Valid |
| X1.4 | 0,653 | 0.1986 | Valid |
| X1.5 | 0,853 | 0.1986 | Valid |
| X1.6 | 0,866 | 0.1986 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X1.7 | 0,695 | 0.1986 | Valid |
| X1.8 | 0,726 | 0.1986 | Valid |
| X1.9 | 0,832 | 0.1986 | Valid |
| X1.10 | 0,537 | 0.1986 | Valid |
| X1.11 | 0,436 | 0.1986 | Valid |
| X1.12 | 0,244 | 0.1986 | Valid |

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Sikap Kewirausahaan (X₁) yang terdiri dari 12 item pernyataan semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi masing-masing pernyataan dimana r_{hitung} > r_{tabel} = 0.1986

2) Uji Validitas Orientasi Pasar

Tabel 7
Keputusan Uji Validitas X₂

| Item | r _{Hitung} | r _{Tabel} = | |
|------|---------------------|----------------------|------------|
| | | 0,1986 | a= 0,05 |
| | | : df=n-2 | Keterangan |
| X1.1 | 0,406 | 0,1986 | Valid |
| X1.2 | 0,603 | 0,1986 | Valid |
| X1.3 | 0,649 | 0,1986 | Valid |
| X1.4 | 0,605 | 0,1986 | Valid |
| X1.5 | 0,401 | 0,1986 | Valid |
| X1.6 | 0,548 | 0,1986 | Valid |
| X1.7 | 0,580 | 0,1986 | Valid |
| X1.8 | 0,562 | 0,1986 | Valid |
| X1.9 | 0,616 | 0,1986 | Valid |

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Orientasi Pasar (X₂) yang terdiri dari 9 item pernyataan semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi masing-masing pernyataan dimana r_{hitung} > r_{tabel} = 0.1986.

3) Uji Validitas Pengembangan Usaha (Y)

Tabel 8
Keputusan Uji Validitas Y

| Item | r _{Hitung} | r _{Tabel} = | |
|------|---------------------|----------------------|------------|
| | | 0,1986 | a= 0,05 |
| | | : df=n-2 | Keterangan |
| X1.1 | 0,732 | 0,1986 | Valid |
| X1.2 | 0,646 | 0,1986 | Valid |
| X1.3 | 0,696 | 0,1986 | Valid |
| X1.4 | 0,691 | 0,1986 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X1.5 | 0,511 | 0,1986 | Valid |
| X1.6 | 0,556 | 0,1986 | Valid |
| X1.7 | 0,230 | 0,1986 | Valid |
| X1.8 | 0,299 | 0,1986 | Valid |
| X1.9 | 0,508 | 0,1986 | Valid |
| X1.10 | 0,281 | 0,1986 | Valid |
| X1.11 | 0,200 | 0,1986 | Valid |
| X1.12 | 0,439 | 0,1986 | Valid |

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) yang terdiri dari 12 item pernyataan semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi masing-masing pernyataan dimana $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.1986$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan sejauhmana ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dikatakan konsisten, jika nilai cronbarch alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Item | Cronbach Alpha |
|---------------------|-------------|----------------|
| Sikap Kewirausahaan | 12 | 0.894 |
| Orientasi Pasar | 9 | 0,731 |
| Kinerja Organisasi | 12 | 0,714 |

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel 9 nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Sikap Kewirausahaan sebesar 0.894, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel Sikap Kewirausahaan (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan tabel 9 nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Orientasi Pasar sebesar 0.731, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa

variabel Orientasi Pasar (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan tabel 9 nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kinerja Organisasi sebesar 0,714, yang artinya angka ini lebih besar dari koefisien alpha (α) 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel Kinerja Organisasi (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Gozali (2018:162) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai residu (perbedaan yang ada) yang kita teliti terdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data variabel dalam penelitian saat ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Dikatakan data berdistribusi normal jika nilai signifikan (*Asymp. Sig 2-tailed*) pada setiap variabel setiap variabel $> 0,05$.

Berdasarkan tabel 10 hasil uji normalitas diketahui bernilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji lineritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian memiliki pengaruh yang linear. Menurut Imam Ghozali (2018:167) uji linearitas digunakan untuk meihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas yaitu, jika nilai *sig Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah hubungan yang linear. Jika nilai *sig Deviation from Linearity* $< 0,05$, maka hubungan variabel independen dan variabel dependen tidak linear.

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil uji linearitas menunjukkan bahwa garis pada variabel kinerja organisasi (Y)

dengan sikap kewirausahaan (X_1) pada *deviation from linearity* adalah 1,485 dan nilai probabilitas sebesar 0.115, dengan demikian antara variabel sikap kewirausahaan (X_1) memiliki pengaruh yang linear dengan variabel kinerja organisasi (Y).

Berdasarkan tabel 10 diatas hasil uji linearitas menunjukkan bahwa garis pada variabel kinerja organisasi (Y) dengan orientasi pasar (X_2) pada *deviation from linearity* adalah 0,812 dan nilai probabilitas sebesar 0.618 dengan demikian antara variabel orientasi pasar (X_2) memiliki pengaruh yang linear dengan variabel kinerja organisasi (Y).

c. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali, (2018)) uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik semestinya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen memiliki hubungan korelasi, maka variabel-variabel ini dinyatakan tidak tidak ortogonal. Yang dimaksud dengan variabel yang ortogonal merupakan variabel independen yang memiliki nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai *Cut-off* yang lazim dipakai dalam untuk menunjukkan terjadi multikolonieritas antar variabel independen yaitu nilai Tolerance ≤ 0.10 dan nilai Variance

Inflation Factor (VIF) ≥ 10 . Dibawah ini adalah hasil pengujian multikolonieritas dengan program SPSS 25.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0.10 dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF > 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, baik variabel independen sikap kewirausahaan (X_1) maupun orientasi pasar (X_2) tidak terjadi multikolonieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen > 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 10
Hasil Uji Asumsi Klasik

| Pengujian | Nilai Statistik | Nilai Eligibilitas | Ket |
|-------------------|-----------------|--------------------|------------------------------------|
| Normalitas | 0.200 | 0.05 | Normal |
| Linearitas | 0.812 | 0.05 | Linear |
| Multikoleaniritas | 1,001 | 1<n>10 | Tidak ada gejala multikolinearitas |
| Heterokedasitis | 0.963 | 0.05 | Tidak ada gejala heterokedasitis |

Sumber: data olahan

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali, (2018)) uji t statistik bertujuan untuk menunjukkan

seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual mampu menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan melihat pada kolom signifikansi pada masing-masing variabel

dengan taraf signifikan pada 0,05.

Berdasarkan tabel 11 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,190 + 0,539X_1 + 0,504X_2 + e$$

Persamaan pada regresi diatas menunjukkan bahwa hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 4,190. Artinya adalah jika tidak terjadi perubahan variabel sikap kewirausahaan dan orientasi pasar (nilai X_1 dan X_2 adalah 0), maka kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya adalah sebesar 4,190.
2. Nilai koefisien regresi pada sikap kewirausahaan adalah 0,539, artinya jika variabel sikap kewirausahaan (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel orientasi pasar (X_2) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya meningkat sebesar 53,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap kewirausahaan yang disediakan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.
3. Nilai koefisien regresi pada orientasi pasar adalah 0,504, artinya jika variabel orientasi pasar (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel sikap kewirausahaan (X_1) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya meningkat sebesar 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel orientasi pasar yang disediakan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Tabel 11
Hasil Uji Regresi

| Model Uji | t_{stat} | Prob |
|-----------|------------|-------|
| Konstanta | 4.190 | 0,201 |
| X1 - Y | 18.009 | 0,000 |
| X2 - Y | 7.010 | 0,000 |

R= 895^a

R²= .800

Adjusted R Square= 0,796

Uji F= 17,625

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel dengan dengan melihat kolom t dan sig, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Sikap Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi (H_1)

Variabel sikap kewirausahaan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya. Hal ini terlihat pada signifikan sikap kewirausahaan (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a; n-k = t(0,05; 98-3) = t(0,05; 95) = 1,985$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($18,009 > 1,985$). Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan sikap kewirausahaan terhadap kinerja organisasi **diterima**.

2. Pengaruh Variabel Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Organisasi (H_2)

Variabel orientasi pasar (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya. Hal ini terlihat pada signifikan orientasi pasar (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(a; n-k = t(0,05; 98-3) = t(0,05; 95) = 1,985$. Ternyata nilai $t_{hitung} (7,010) > t_{tabel} (1,985)$. Maka, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan orientasi pasar terhadap kinerja organisasi **diterima**.

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat atau dengan kata lain pengaruh secara simultan terbukti, dengan melihat nilai F tabel ($Df1 = k-1$); ($Df2 = n-k$), ($Df1 = 3 - 1$); ($Df2 = 98 - 3$), F

tabel = 2; 95 = 3,092 dengan tingkat signifikan 5%.

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 17,625. Ternyata nilai Fhitung > Ftabel atau (17,625 > 3,092) dengan tingkat signifikan adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau 0,00 < 0,05, jadi H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan sikap kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap kinerja organisasi secara simultan diterima.

a. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, (2018), koefisien determinasi (R²) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai pada koefisien determinasi (R²) adalah antara 0 dan 1 (0 ≤ R² ≤ 1).

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bawah nilai koefisien determinasi = 0,796 Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi secara simultan antara sikap kewirausahaan dan orientasi pasar terhadap pengembangan usaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya sebesar (0,796x 100 %) = 79,6%. Jadi, 79,6% varians dari variabel kinerja organisasi (Y) di jelaskan oleh variabel sikap kewirausahaan (X1) dan orientasi pasar (X2) sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan wirausaha dan kreativitas wirausaha pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil yang diperoleh bawah sikap kewirausahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, terlihat t-hitung 18,009 dan t-tabel 1,985 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (18,009 > 1,985) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat

diperoleh H₁ diterima H₀ ditolak artinya sikap kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi UMKM. Dimana dalam hal ini jika sikap kewirausahaan meningkat maka kinerja organisasi UMKM juga akan meningkat. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Dewi, 2016) yang berjudul "Pengaruh sikap kewirausahaan terhadap kemampuan mengelola usaha pada peserta program mahasiswa wirausaha" menunjukkan bahwa hasil Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuktikan bahwa sikap kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Terbukti bahwa jika sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya. Semakin tinggi sikap kewirausahaan pelaku usaha UMKM dalam menjalankan usahanya, maka akan menjamin kinerja organisasi yang tinggi pula pada pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya

Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil yang diperoleh dimana orientasi pasar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi terlihat t-hitung 7,010 dan t-tabel 1,985 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (7,010 > 1,985) atau tingkat signifikan kecil dari alpha (0,000 < 0,05). maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Dapat disimpulkan bahwa orientasi pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada pelaku usaha umkm di Kawangkoan Raya.

Pengaruh Sikap Kewirausahaan dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil yang diperoleh dimana sikap kewirausahaan dan orientasi pasar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi UMKM. Berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa level dari signifikan untuk variabel dependen secara simultan

terhadap Y adalah $0.000 \leq 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 190,438 \geq t_{tabel} 3,092$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara sikap kewirausahaan (X_1) dan orientasi pasar (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada pelaku usaha umkm di Kawangkoan Raya.

Dari kedua variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi diatas yang memiliki pengaruh dominan adalah orientasi pasar. Hal ini menunjukkan bahwa pada pelaku usaha umkm di Kawangkoan Raya perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap usaha yang dijalankannya demi meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan oleh instansi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh nilai pengaruh antara variabel independen yaitu sikap kewirausahaan (X_1) dan orientasi pasar (X_2) serta variabel dependen kinerja organisasi (Y). Dengan kontribusi kedua variabel independen secara simultannya adalah 79,6%. Sedangkan sisahnya sebesar 20,4 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai *Standar Error of Estimate* merupakan kesalahan standar dari penaksiran sebesar 1,89252. Namun, perlu diingat bahwa masih terdapat 20,4% kinerja organisasi pada pelaku usaha dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sikap kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaku usaha UMKM di wilayah Kawangkoan Raya.

2. Orientasi pasar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada UMKM di daerah Kawangkoan Raya..
3. Sikap kewirausahaan dan orientasi pasar secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sikap kewirausahaan dan orientasi pasar demi peningkatan kinerja organisasi pada UMKM di daerah Kawangkoan Raya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan berbagai saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Maka dari itu, diharapkan instansi harus lebih ditingkatkan lagi kepercayaan diri, berani untuk mengambil resiko dan kemampuan untuk lebih memimpin dan meningkatkan daya berwirausaha bagi setiap pelaku usaha UMKM di Kawangkoan Raya.
2. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa orientasi pasar sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Maka dari itu, diharapkan pelaku usaha perlu mempunyai strategi dalam memasarkan produk agar usaha yang dijalankan mampu berhasil.
3. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka diharapkan setiap pelaku usaha harus memberi dorongan dalam menjalankan tugas sehingga ada rasa tanggung jawab dalam meningkatkan dan mengembangkan usaha agar bisa berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M., & Madjid, I. (2012). Analisis Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala). *Improving Performance by Improving Environment*, 190–198.
- Borasi, R., & Finnigan, K. (2010). Entrepreneurial Attitudes and Behaviors That Can Help Prepare Successful Change-Agents in Education. *The New Educator*, 6, 1–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1547688X.2010.10399586>
- Dewi, N. L. A. (2016). Pengaruh Sikap Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Mengelola Usaha Pada Peserta Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) UNDIKSHA Tahun 2015. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jjpe.v7i2.7741>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helfret, E. (2010). *Analisa Laporan Keuangan* (7th ed.). Erlangga.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and Consequences. *Journal of Marketing*, 57(July), 53–70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1251854>
- Keban, Y. (2014). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media.
- Lusthaus, C., Anderson, G., & Murphy, E. (1995). *Institutional Assessment: A Framework for Strengthening Organizational Capacity for IDRC's Research Partners*. International Research Center Development.
- Nuvriasari, A., Wicaksono, G., & Sumiyasih. (2015). Peran Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan dan Strategi Bersaing Terhadap Peningkatan Kinerja UKM. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 241–259.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.88>
- Prihartini, E., & Sanusi, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, 14(2), 345–356.
- Purwaningsih, R., & Damar Kusuma, P. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus UKM berbasis Industri Kreatif Kota Semarang). *SNST Ke 6*, 2, 7–13.
- Sangadji, E. M., & Sopiha. (2013). *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Andi.
- Setiawan, H. (2012). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Teknologi Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Usaha Songket Skala Kecil di Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 8, 12–20.
- Slater, S. F., & Narver, J. C. (2000). The Positive Effect of a Market Orientation on Business Profitability: A Balanced Replication. *Journal of Business Research*, 48, 69–73.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(98\)00077-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0148-2963(98)00077-0)

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Sumarga, H. E., & Hadiwijaya, D. (2018). Pengaruh Sikap Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Pembelajaran Organisasi Dalam Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 65–72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v7i2.1056.g668>
- Surjadi. (2012). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik* (Vol. 2). Refika Aditama.
- Suryana. (2013). *Kewirausahaan: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Salemba Empat.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Vemmy, C. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jpv.v2i1.1022>

WORK SPIRIT IN COVID-19 PANDEMIC: CASE ON BANK OF CENTRAL ASIA MANADO MAIN BRANCH

Kevin R. Solang¹, Nikolas F. Wuryaningrat^{2*}, Noula S. Mawitjere³, Nurul Hidayat⁴

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan, Indonesia

*nikolas.fajar@unima.ac.id

Diterima : 23-03-2022
Direvisi : 04-04-2022
Disetujui : 13-04-2022

Abstrak Pandemi covid-19 membuat perubahan dalam organisasi dengan lebih cepat. Dalam hal ini termasuk adanya kemungkinan perbedaan semangat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara semangat kerja karyawan sebelum pandemic dan pada saat pandemic. Riset ini dilakukan di Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Untuk menjawab masalah riset, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif uji beda sampel berpasangan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/quisioner. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan BCA cabang Manado yang berjumlah 65 orang. Hasil riset menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara semangat kerja karyawan sebelum pandemic Covid-19 dan Semangat kerja karyawan saat pandemic covid 19.

Kata kunci: pandemi covid-19; semangat kerja; Uji beda sampel berpasangan.

Abstract The COVID-19 pandemic is made rapidly changes in organizations. That change includes the possibility of differences in working spirit. This study aims to determine the difference between employee morale of their working spirit before the pandemic and during the pandemic. This research was conducted at Bank Central Asia (BCA) Manado Main Branch Office. To answer the research problem, this study uses the quantitative method of paired-sample difference test. The data collection method used is a questionnaire. Respondents in this study were employees of BCA Manado branch totaling 65 people. The results of the research show that there is a significant difference between employee working spirit before the Covid-19 pandemic and employee morale during the COVID-19 pandemic.

Keywords: Covid-19 pandemic; working spirit; paired sample t-test

INTRODUCTION

The COVID-19 pandemic has brought many changes to the way we work, that changes require adjustments. According to Iswahyudi, (2021), the emergence of COVID-19 caused economic activity to be in a negative direction.

In response to the situation and information that continues to develop regarding the spread of Covid-19, the government has taken various related policies, including issuing a circular

containing a work from home policy for employees. Working from home has the same obligations and responsibilities as working from the office. However, in practice, the implementation of work from home turns out to have challenges and obstacles that are not easy, because not all sectors of work can be done from home. The positive side of working from home according to (Crosbie & Moore, 2004) will provide flexible time for workers to provide a balance of life for employees. Many

factors can affect the implementation of work from home such as the absence of work and communication tools, lack of coordination, domestic disturbances in the household environment, and so on.

The challenge in working from home for companies is how to maintain morale and knowledge transfer between employees. Morale is a picture of feelings in the form of desire, ability, interest shown by a worker in doing work diligently, disciplined and diligently so as to produce more, faster and better work. Companies or agencies will get a lot of benefits if every individual who works has a high enthusiasm in work. High morale will usually be seen from the individual's willingness to work wholeheartedly. Employees as the driving force of the organization are required to work with more enthusiasm in order to be able to face competition, and to maintain the existence of the organization.

Work spirit is a form of employee behavior that is based on the assumption that humans are rational beings and use information that they can understand (Ajzen, 1991). Therefore, the theory of planned behavior (TPB) is suitable to describe his behavior towards his work spirit. Employees can decide they can work with the same or a different passion when faced with having to work from home instead of working at office. In fact, there is a possibility that the work spirit when working from home and when working directly in the office can be different. In fact, there is a possibility that the work spirit when working from home and when working directly in the office can be different.

This research wants to examine this, by trying to compare the perceptions of employees at the Manado branch of BCA Bank regarding their morale when working at home and when working in the office. Beside that this research contains newness. Even though working spirit construct is not new and was long established but compared the working spirit in period of covid-19 and pre-covid 19

is consider new. In the period 2019 to 2021 there were 193 scientific papers on google scholar database, but there is no record consider working spirit in pandemic COVID-19 situation.

LITERATURE REVIEW

Working Spirit

Definition of working spirit is defined differently by several experts. (Ngambi, 2011) defines morale as a concept that refers to how positive the group feels towards the organization. Furthermore, Seroka in (Ngambi, 2011) also defines working spirit as the belief or optimism of individuals or groups towards the organization which will affect the discipline and willingness of individuals in organizational activities.

Working spirit is important for companies because it can encourage someone to have more desire to move forward in thinking. Can lead to satisfactory performance results. Can beat the negative things in thinking, so we are able to do positive things in the initiative or act. Cultivate high loyalty to what is done and give bonuses for work performance.

The spirit of work does not always remain in employees. Sometimes morale goes up or down, indications of ups and downs can be seen from the following indicators:

Discipline

Discipline is a state of order, because the people who join in an organization are subject to and obey the rules and are carried out with pleasure (Kusumo, 1987). Employees who obey all the rules for fear of being punished reflect negative discipline. On the other hand, employee compliance with regulations because they are aware of the function of these regulations to achieve success is a reflection of positive discipline. The definition of discipline has two important factors, namely the time factor and the activity or action factor. Efforts to create discipline other than through clear rules or

regulations, there must also be a clear description of duties and authorities, simple procedures or work procedures that can be easily understood by every employee.

Work discipline can be defined as an attitude of respect, respect, obedience, and obedience to the applicable regulations, both written and unwritten and able to run them and do not avoid receiving sanctions if he violates the duties and authorities given to him (Sastrohadiwiryono, 2011). Discipline is a person's awareness and willingness to obey all organizational/office regulations and applicable social norms (Hasibuan, 2017).

Cooperation

Cooperation is defined as a collective action between one person and another which can be seen from the willingness of employees to cooperate with co-workers and with their superiors to achieve common goals, the willingness to help each other among co-workers and with superiors in connection with their duties and their active in organizational activities. (Kusumo, 1987) states that cooperation is a reflection of the spirit and will be good if the spirit is high. High spirits make cooperation better and there is a willingness to help each other. The cooperation process contains aspects of relation, interaction, participation, the contribution of each individual relating to each other, each contributing thought.

Ability

Ability according to (Robbins & Judge, 2013) is an individual's capacity to do various tasks in a job. All individual abilities are essentially the ability factors needed to carry out physical activities. Mental ability is the ability needed to carry out mental activities. The dimensions of mental ability are numerical intelligence, verbal understanding, perceptual speed, deductive and inductive reasoning, spatial visualization, and memory.

From the several definitions of work spirit above, it can be concluded that work spirit is a description of the feelings, desires or sincerity of individuals/groups towards

the organization which will affect the discipline and willingness of individuals in organizational activities to do tasks better and faster.

Hypothesis Development

In the pre-covid-19 period where work activities were usually carried out entirely at the office from 8 am to 5 pm. At that time social activities seemed to be livelier where employees could meet their co-workers. This meeting is very likely to make workers more comfortable because they can discuss and interact with each other about everything about their work.

During the Covid-19 period, work done at home did make work more flexible, where employees could be open to working several office and home jobs as well as work as teachers for those who have children who are also forced to study at home at once. In completing their work, even though the demands for productivity remain the same even though they have to work from home. In addition, if there are work problems, employees cannot directly meet face-to-face with other employees to discuss work problems. Although it can be done by telephone, email, but it believes there is something missing, when employee need to work at home.

Referring to the opinions that have been conveyed, the following hypothesis can be made:

There is a significant difference between employee morale during the pre-covid-19 pandemic and during the COVID-19 pandemic.

RESEARCH METHOD

Population and Sample

The population in this study were all employees of Bank BCA at Manado Main Branch. The sampling technique is purposive sampling, the criteria for which respondents are selected as samples are employees who have worked since at least 2019. The reason behind that criterion were respondents who have working

experience in two periods before and during the pandemic. Employees who were selected accordance with the sample requirements were 65 employees.

Operational Definition and Measurement Indicators

Working spirit were defined as perceived of the feelings, desires or sincerity of individuals and groups towards the organization which will affect the discipline and willingness of individuals in organizational activities to do tasks better and faster. The indicators of this research are discipline, ability and cooperation.

Data Analysis

Comparison tools paired sample t-test were used to determine the difference of employees working spirit in the period of before and during pandemic covid-19.

Result and Discussion

Table 1.
Respondent Characteristic

| Sex | n Respondent | % |
|--------|--------------|--------|
| Gents | 30 | 46.153 |
| Ladies | 35 | 53.846 |
| | 65 | 100 |

Source: data olahan

From table 1 it can be seen number of samples according to their sex. Majority of respondent is women employees.

Validity and Reliabilities

The technique used in testing the validity were correlation of product moment with a 95% confidence level. The validity test is done by correlating the score of each item with its total score. The results of this validity test were carried out by looking at the correlation value between item scores and total scores. If the correlation value of an item higher than 0.4, it can be concluded that the item is valid.

The reliability test were conducted to show the consistency of a measuring instrument. This reliability measurement uses the Cronbach alpha technique. If the alpha value of a questionnaire instrument is higher than 0.6, it can be concluded that

the questionnaire instrument is reach good reability, if reach score higher than 0.7 is consider ideal score (Nunnaly, 1978).

Table 2.
Validity test

| Instrument | R-value | Conclusion |
|------------|---------|------------|
| Item-1 | 0.691 | Valid |
| Item-2 | 0.746 | Valid |
| Item-3 | 0.710 | Valid |
| Item-4 | 0.751 | Valid |
| Item-5 | 0.510 | Valid |
| Item-6 | 0.562 | Valid |
| Item-7 | 0.551 | Valid |

Sumber: data olahan

Based value on table 2 it can conclude that all the item of instrument is valid due of all the R-Value is higher than 0.4. The next step is to see the reliability of the instrument, as can be seen in table 3.

Table 3.
Reliability Test

| Cronbach Alpha | Conclusion |
|----------------|-------------|
| 0.762 | Ideal Score |

Sumber: data olahan

Based value on table 3 it can conclude that all the item of instrument is reliabel and reach their ideal score (Nunnally & Bernstein, 1994) due of cronbach alpha score is higher than 0.7. After conducted the validity and reliability test, it mean the working spirit construct considered well and it can proceed to hypohotesis testing.

Hypothesis Testing

The hypohotesis testing in this research use paired sample t-test approach. The result could be seen in table 4.

Table 4.
Hypothesis Result

| | Mean | t-score | S.E | P-Value |
|----------------------------|-------|---------|-------|---------|
| Before and During Covid-19 | 2.857 | 2.219 | 1.287 | 0.045 |

Sumber: data olahan

As can be seen in table 4, working spirit in before and during covid-19 period with mean difference 2.857, reach t-score 2.219 and p-value 0.045. Based from the result it can be conclude the working spirit in the period of before pandemic covid-19 the respondent perceived significant different with their working spirit on during covid-19 period.

Based on the result it can be seen that the employees was perceived working spirit in before covid-19 period much better than during covid-19. In other word the hypothesis was accepted.

Prior to the COVID-19 pandemic, the enthusiasm of employees at work was considered quite good, and maybe employees could be more disciplined, their work attendance could be seen right away. In addition, in the pre-pandemic period, it was quite good, because employees perceived themselves to be more capable of completing the assigned tasks.

Work morale during the covid 19 pandemic may be perceived as slightly lower. There are several things that employees may feel, for example, there is anxiety, the higher workload due to mixed office and home work, which may make the ability to show performance in work decreased. Cooperation with fellow co-workers has decreased due to face-to-face limitations. In addition, work discipline can be disrupted due to work carried out without direct supervision, by staff or leaders who are in the office.

One of policy to face this pandemic is work from home. Work from home policy has challenges and obstacles and not to easier we think to implement because not all sectors of work can be done from home. Many factors can affect the implementation of work from home such as the absence of work tools, adequate technology, communication, lack of coordination, and other domestic disturbances. The result of a lack of morale can result in other things, one of which is decreased productivity or performance.

Several previous studies have linked work spirit with employees performance and productivity. Research conducted by (Yofandi et al., 2017) mentions about with higher working spirit, will increase employee performance. Meanwhile, (Assagaf & Dotulong, 2015) give clear information about working spirit positively related with productivity. (Heerwagen, 2000) explained to us that to build organizational success and occupational productivity one of factors companies need to think about is create employees with high morale of work.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Conclusion

Based on result it can be conclude that employee perceived their work spirit in the period of pre-COVID-19 much better than pandemic period. Before pandemic situation it might much better in productivity and performance, in the pandemic situation work from home policy is possible to decreased their productivity and employee performance.

Due of this research was conducted in Bank of BCA branch office Manado. Hence, the different of work spirit were feel by entirely employees of Bank of BCA at Manado Branch Office.

Suggestion

1. Suggest to Academician.

Research with work spirit construct is consider old and established concept. Even though examine work spirit in the pandemic COVID-19 situation is rather new. In other word, even construct work spirit is old and established, but it can still bring a new information on this pandemic situation. Many news and research gave us strong evidence that pandemic situation making economics decreased. For instance, in many local or international news work termination were increased due of COVID-19 pandemic. This research gave new different information about the negative

effect on work spirit which possible to decreased performance.

2. Suggestion to practitioner

This research was conducted at Bank BCA Manado Branch Office, hence to Bank of BCA could provide better planning on facing rapid change. Even though nowadays COVID-19 relatively under control, though we could not ensure what happen in the future. Implement or technology adaptation is might be key. Beside that better understanding on changing on customer need could be the fundamental key.

3. Suggestion on Future Research

Due of this research only conducted on Bank of BCA branch office Manado, then this result could not generalize. Future research, other researcher could replicate this research on another object of research that could consider will occur the general conclusion.

REFERENCES

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Heerwagen, J. H. (2000). Green Buildings, Organizational Success, and Occupant Productivity. *Building Research and Information*, 28(5), 353–367.
- Iswahyudi, H. (2021). The persistent effects of COVID-19 on the economy and fiscal capacity of Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(2), 113–130. <https://doi.org/10.14203/JEP.29.2.2021.113-130>
- Kusumo. (1987). *Komunikasi Penugasan*. Gunung Agung.
- Ngambi, H. C. (2011). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management*, 5(3), 762–776. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.854>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Yofandi, A., Nuryanti, & Wasnury, R. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 1015–1030.

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Lorenzo G. B. Kawalo¹, Robert R. Winerungan², Hennij L. Suot³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

[1lrnzokawalo@gmail.com](mailto:lrnzokawalo@gmail.com), [2robertwinerungan@unima.ac.id](mailto:robertwinerungan@unima.ac.id), [3hlsuot@unima.ac.id](mailto:hlsuot@unima.ac.id)

Diterima : 25-03-2022
Direvisi : 06-04-2022
Disetujui : 15-04-2022

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey, analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, yang dibantu dengan SPSS IBM versi 25. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai kantor badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sulawesi utara yang berjumlah 66 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi.

Kata Kunci: keterampilan kerja; disiplin kerja; pengembangan karir.

Abstract This research was conducted to determine the effect of work skills and work discipline on career development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province. The research method used is a descriptive quantitative approach with survey methods, data analysis used is multiple linear regression, assisted by SPSS IBM version 25. The sample in this study was all employees of the human resource development office of the province of North Sulawesi, totaling 66 employees. The results of this study indicate that: (1) Job Skills have a positive and significant effect on Career Development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province. (2) Work discipline has a positive and significant effect on Career Development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: work skills; work discipline; career development.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah modal dan pilar utama yang menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam menjalankan serta mengelola seluruh kebijakan suatu instansi atau organisasi sehingga perlu didukung dengan adanya pengetahuan, keterampilan kerja serta disiplin kerja yang memadai guna terwujudnya tujuan

dan sasaran yang ditetapkan. Dengan tercapainya tujuan organisasi, tentu peluang bagi sumber daya manusia untuk mengembangkan karirnya akan terbuka dan boleh memberikan keuntungan bagi sumber daya manusia maupun organisasi. Menurut Yani, (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir sebagai berikut "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas

pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya". Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai akan merasa bosan bekerja pada posisi yang sama dan mengharapkan adanya perubahan dan jaminan sehingga mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari tempat pegawai tersebut bekerja. Fahmi, (2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir ialah "perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan". Oleh karena itu, seorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diinginkan organisasi darinya, sistem promosi apa yang diterapkan dalam organisasinya, syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan, apakah pelatihan diadakan oleh organisasi, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan tersebut.

Dalam penelitian ini, aspek yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir salah satunya adalah keterampilan kerja. Dengan adanya keterampilan kerja yang baik, sumber daya manusia dapat memanfaatkan dan memaksimalkan potensi dirinya yang nantinya dapat membuka kesempatan dalam mengembangkan karirnya. Menurut Robbins & Judge, (2013) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengoperasikan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat berbekal kemampuan dasar yang dimilikinya. Menurut Rais & Saembodo, (2006) menyatakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan "suatu

kecakapan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman". Menurut Wahyudi, (2002) keterampilan dibagi dalam 2 dimensi yaitu: "Dimensi kecakapan, yakni kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi Kepribadian, yakni kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan".

Aspek lain yang mempengaruhi pengembangan karir adalah disiplin kerja. Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka pegawai dituntut agar mampu bekerja secara efektif dan semaksimal mungkin agar menjadikan perusahaan semakin maju sehingga perusahaan dapat melihat segala potensi yang ada dan membuka kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya. Menurut Handoko, (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hartatik, (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah "suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima".

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara yang beralamat di Jl. Walanda Maramis, Watutumou, Kec. Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara. Yang menjadi tugas pokok pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan tenaga teknis

sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Berdasarkan hasil pencapaian kerja pelayanan SKPD di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan pencapaian dari setiap indikator masih belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan pengembangan karir dari pegawai belum optimal dikarenakan kurangnya tenaga kediklatan yang kompeten dimana adanya beberapa pegawai yang mengalami pemindahan ataupun pensiunan yang menyebabkan penurunan pencapaian target yang ditetapkan. Selanjutnya, kurang optimalnya keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dimana sering ditemukan kesalahan dalam menginput data hasil laporan pendidikan dan pelatihan para peserta pelatihan dasar (latsar), masih rendahnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Itulah alasan peneliti mengangkat judul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dapat dirumuskan dalam, Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara?, Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara? dan Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Keterampilan Kerja

Menurut Wahyudi, (2002) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis".

Dari teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan, latihan serta pengalaman yang telah didapat.

Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Wahyudi, (2002) indikator keterampilan kerja adalah meliputi:

1. Dimensi Kecakapan dengan indikator, yaitu:
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian dengan indikator, yaitu:
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan

Pekerja yang terampil tentu saja sangat membantu penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Itu sebabnya setiap posisi

dalam organisasi diberikan pelatihan untuk memudahkan karyawan mengerjakan tugasnya. Semakin tinggi keterampilan yang dimilikinya, semakin cepat dan tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisandy, (2015) yang berjudul "Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala" yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

H1: Terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja (X1) terhadap pengembangan karir (Y).

Disiplin Kerja

Menurut Handoko, (2016) menyatakan disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hartatik, (2014) mengatakan bahwa disiplin adalah "suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima". Menurut Buchari, (2010) mengatakan bahwa: "Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis".

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran sikap atau perilaku untuk mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi guna mengontrol segala aktivitas sehingga mampu mengoptimalkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto, (2005)

indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Disiplin merupakan tolak ukur bagi organisasi dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi tentu saja memiliki kesempatan lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan disiplin yang rendah. Hal ini tentu saja berkaitan dengan *reward* dari organisasi.

Dari hasil penelitian Eviana Asriati, (2017) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau" menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

H2: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pengembangan Karir

Menurut Yani, (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir sebagai berikut. "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya".

Menurut Kusdyah, (2008) menyatakan pengembangan karir adalah "aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Fahmi, (2017) mengatakan pengembangan karir diartikan sebagai

“perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan”.

Dari beberapa teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan pengembangan karir adalah suatu rangkaian proses dalam merancang karir masa depan dengan cara menggali dan memaksimalkan potensi dalam diri, meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko, (2016) indikator Pengembangan Karir adalah sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja
2. Menjadi Terkenal
3. Kesetiaan Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan–kesempatan untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Siagian, (2019) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Kesempatan untuk tumbuh
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Mentor dan sponsor
5. Dukungan dari para bawahan

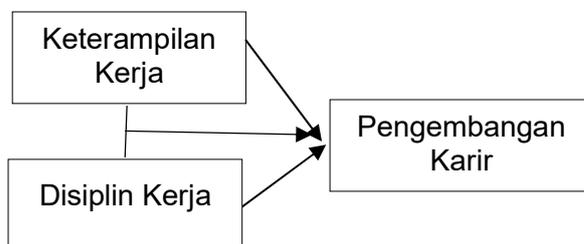
Dalam mengembangkan karir karyawan, organisasi tentu saja memiliki rambu-rambu tertentu. Seseorang dengan keterampilan yang tinggi tentu saja memiliki kesempatan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan biasa saja. Hal yang sama berkaitan dengan tingkat disiplin, dimana karyawan dengan

displin yang tinggi memiliki kesempatan lebih besar daripada karyawan pemalas. Dalam hal ini, organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sebagai penghargaan atas apa yang dimiliki dan ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja dalam organisasi.

Dari hasil penelitian Tika Zahara dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel” menunjukkan bahwa hasil penelitian menyatakan terdapat terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

H3: Terdapat pengaruh signifikan Keterampilan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Model Penelitian



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Peneliti menggunakan metode penelitian tersebut karena ingin mengetahui pengaruh antara keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y) di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam pengolahan data peneliti menggunakan aplikasi software SPSS Versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 66 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada yang berjumlah 66 orang pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 66 orang, 14 orang pegawai struktural, 20 orang pegawai fungsional tertentu (Widyaiswara) dan 32 orang pegawai fungsional umum. Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara beralamat di Jl. Walanda Maramis, Watutumou, Kec. Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara. Yang menjadi tugas pokok pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan tenaga teknis sesuai dengan wilayah kerja masing-masing.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati oleh peneliti meliputi Jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Deskripsi karakteristik dari seluruh responden disajikan sebagai berikut.

a.) Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 38 | 58,4% |
| 2 | Perempuan | 28 | 41,6% |
| Jumlah | | 66 | 100% |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 1 menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang dengan persentasenya 58,4 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang dengan persentasenya 41,6 %.

b.) Karakteristik Usia

Tabel 2
Karakteristik Usia

| No | Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|-------|-----------|------------|
| 1 | 20-35 | 12 | 18,2% |
| 2 | 36-45 | 23 | 34,8% |
| 3 | 46-55 | 18 | 27,3% |
| 4 | >56 | 13 | 19,7% |
| Jumlah | | 66 | 100% |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan responden dengan usia 20-35 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 18,2%, usia 36-45 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 34,8%, usia 46-55 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 27,3%, dan >56 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 19,7%.

c.) Karakteristik Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Pendidikan

| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/SMK | 19 | 28,8% |
| 2 | D3 | 10 | 15,2% |
| 3 | S1 | 24 | 36,4% |
| 4 | S2 | 8 | 12,1% |
| 5 | S3 | 5 | 7,5% |
| Jumlah | | 66 | 100% |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 19 orang dengan persentase 28,8%, D3 berjumlah 10 orang dengan persentase 15,2%, S1 berjumlah 24 orang dengan persentase 36,4%, S2 berjumlah 8 orang dengan persentase 12,1%, dan S3 berjumlah 5 orang dengan persentase 7,5%.

Uji Instrumen Penelitian

a.) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 66. Jadi, $df = 66 - 2 = 64$ dan $\alpha = 0,05$. Maka, didapat r_{tabel} sebesar 0.2423. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrument penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

1.) Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja

| Item | Korelasi (r) | | |
|------|--------------|---|-------|
| | r_{hitung} | $R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$ | Ket. |
| X1.1 | 0.378 | 0,2423 | Valid |
| X1.2 | 0.661 | 0,2423 | Valid |
| X1.3 | 0.615 | 0,2423 | Valid |
| X1.4 | 0.717 | 0,2423 | Valid |
| X1.5 | 0.605 | 0,2423 | Valid |
| X1.6 | 0.607 | 0,2423 | Valid |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian validitas dari keterampilan kerja. Hasil pengujian menunjukkan 6 item

valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2.) Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Item | r_{hitung} | Korelasi (r) | |
|-------|--------------|---|-------|
| | | $R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$ | Ket. |
| X2.1 | 0.284 | 0,2423 | Valid |
| X2.2 | 0.445 | 0,2423 | Valid |
| X2.3 | 0.569 | 0,2423 | Valid |
| X2.4 | 0.579 | 0,2423 | Valid |
| X2.5 | 0.545 | 0,2423 | Valid |
| X2.6 | 0.668 | 0,2423 | Valid |
| X2.7 | 0.648 | 0,2423 | Valid |
| X2.8 | 0.615 | 0,2423 | Valid |
| X2.9 | 0.593 | 0,2423 | Valid |
| X2.10 | 0.569 | 0,2423 | Valid |
| X2.11 | 0.689 | 0,2423 | Valid |
| X2.12 | 0.523 | 0,2423 | Valid |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian validitas dari disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan 12 item valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.) Uji Validitas Pengembangan Karir

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

| Item | r_{hitung} | Korelasi (r) | |
|------|--------------|---|-------|
| | | $R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$ | Ket. |
| Y1 | 0.681 | 0,2423 | Valid |
| Y2 | 0.561 | 0,2423 | Valid |
| Y3 | 0.637 | 0,2423 | Valid |
| Y4 | 0.516 | 0,2423 | Valid |
| Y5 | 0.675 | 0,2423 | Valid |
| Y6 | 0.668 | 0,2423 | Valid |
| Y7 | 0.558 | 0,2423 | Valid |
| Y8 | 0.602 | 0,2423 | Valid |
| Y9 | 0.639 | 0,2423 | Valid |
| Y10 | 0.641 | 0,2423 | Valid |
| Y11 | 0.443 | 0,2423 | Valid |

| Item | r_{Hitung} | Korelasi (r) | |
|------|--------------|--------------------|-------|
| | | $R_{Tabel}=0,2423$ | Ket. |
| Y12 | 0.542 | 0,2423 | Valid |
| Y13 | 0.767 | 0,2423 | Valid |
| Y14 | 0.428 | 0,2423 | Valid |
| Y15 | 0.542 | 0,2423 | Valid |
| Y16 | 0.741 | 0,2423 | Valid |
| Y17 | 0.471 | 0,2423 | Valid |
| Y18 | 0.367 | 0,2423 | Valid |

Sumber data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian validitas dari pengembangan karir. Hasil pengujian menunjukkan 18 item valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Bila nilai *Alpha Cronbach* lebih ≥ 0.60 maka instrumen itu dinyatakan reliabel apabila sebaliknya, dinyatakan tidak reliabel Sugiyono (2009). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 25.

Tabel 7
Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Item | Ket |
|--------------------|-------------------------|------|-----|
| Keterampilan Kerja | 0,642 | 6 | Rel |
| Disiplin Kerja | 0,803 | 12 | Rel |
| Pengembangan Karir | 0,880 | 18 | Rel |

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan oleh masing-masing variable yaitu: Keterampilan Kerja (X1) dari 6 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,642 atau 64,2%, Disiplin Kerja (X2) dari 12 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,803 atau 80,3%, dan Pengembangan Karir (Y) dari 18 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,880 atau 88,0%, dengan demikian item dari Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (Y), dapat dikatakan Reliabel karena telah memenuhi persyaratan setelah

membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$

Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Peneliti menggunakan pengujian berdasarkan tabel kolmogorov smirnov dengan melihat data yang berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi dari output program SPSS tabel kolmogorov smirnov. Jika, hasil dari output nilai signifikan lebih besar dari syarat, yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas ini di bantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Dengan melihat tabel 8, terlihat bahwa nilai *Asymp.sig* 0.200, sesuai dengan ketentuan yaitu jika nilai *i* signifikansi dari output *Kolmogorov-Sminorv* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

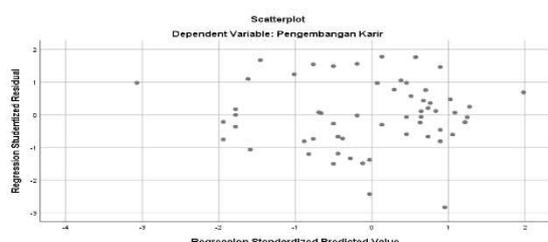
Tabel 8
Hasil Uji Asumsi Klasik

| Uji | Eligibilitas | Hasil Uji |
|-------------------|--------------|-----------|
| Normalitas | 0,05 | 0,200 |
| Multikoleniaritas | $1 < n > 10$ | 1,004 |

Sumber data diolah (2021)

c.) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas mempunyai tujuan yang berguna untuk mengetahui apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan suatu varian dari nilai residual yang diamati ke pengamatan yang akan dilakukan selanjutnya. Cara yang digunakan untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas didalam penelitian ini yaitu dengan melihat output scatterplot, jika titik didalam gambar tersebut menyebar diatas angka nol dan dibawa angka nol dengan tidak membentuk suatu gambar yang jelas dapat dilihat atau berbentuk yang tidak asing oleh penglihatan menggambarkan bahwa didalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil uji heterokedasitis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

| | B | t | Sig |
|--------------------|------|-------|------|
| Konstanta | .143 | 0.01 | .991 |
| Keterampilan Kerja | .821 | 2.135 | .037 |
| Disiplin Kerja | .972 | 6.860 | .000 |

$r = 0.665^a$
 $r^2 = 0.443$
 Adjusted $r^2 = 0.425$
 $F = 25.017$

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 9, bentuk persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = a + bX_1 + bX_2$ atau $Y = 0.143 + 0,821X_1 + 0,972X_2 + e$. Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari nilai konstanta diatas sebesar 0.143, berarti bahwa jika nilai X1 keterampilan kerja dan X2 disiplin kerja = 0 atau variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka nilai variabel pengembangan karir Y adalah sebesar 0.143.
- 2) Koefisien regresi variabel keterampilan kerja (X1) sebesar 0.821. Artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan poin variabel keterampilan kerja, maka pengembangan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0.821 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.972. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel disiplin kerja, maka pengembangan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0.972 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R2)

Dari hasil tabel 9 yang berasal dari hasil output aplikasi SPSS, dapat dilihat nilai R sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap pengembangan karir hal ini di ukur dengan melihat pedoman interpretasi koefisien menurut (Sugiyono, 2019).

Koefisien determenasi pada intinya untuk mencari tahu seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan

variabel dependen yaitu pengembangan karir.

Berdasarkan hasil output program aplikasi SPSS pada tabel diatas, diketahui nilai R square sebesar 0.443 atau 44,3%. Artinya bahwa nilai 44,3% variabel Pengembangan Karir di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan 55,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh dari masing – masing variabel. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak dapat juga dilihat dari t, jika nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka hipotesis diterima begitu sebaliknya.

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.037 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.135 > T_{tabel} 1.669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. $0,05$ dan nilai $T_{hitung} 6.860 > T_{tabel} 1.669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara bersama– sama. Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 9.

Hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 25.017. Ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25.017 > 3.143$) dengan tingkat signifikan adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$, jadi H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja dan disiplin kerja

secara simultan terhadap pengembangan karir diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis (H_1) telah terbukti bahwa ada pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah $2.135 \geq$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi 0.037 yang $\leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Telah terbukti secara statistik bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sama juga dengan penelitian dari (Arisandy, 2015) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan Keterampilan kerja terhadap pengembangan karir. Hasil pengujian pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa dengan adanya keterampilan kerja yang baik dari pegawai dalam suatu pekerjaan, hal tersebut pastinya akan meningkatkan Pengembangan karir yang ada di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis (H_2) dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dikarenakan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai t adalah $6.860 \geq$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi yang $0.000 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eviana Asriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Di Kantor Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau". Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, taat dan patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan organisasi, maka hal tersebut dapat membantu para pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam mengembangkan karirnya kedepan.

Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Hipotesis H_3 telah teruji bahwa ada pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan uji secara simultan (Uji F) diketahui nilai f_{hitung} 25.017 > f_{tabel} 3.143, dengan tingkat signifikan adalah 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_3 **diterima**. Dengan demikian keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian Tika Zahara et. al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel.

Begitu banyaknya faktor dalam keterampilan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir yang telah dimasukkan dalam penelitian ini didapati perlu adanya keterampilan kerja yang memadai dari setiap pegawai yang juga

didukung oleh disiplin kerja yang dapat mengembangkan karir dari setiap pegawai yang berada di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian diatas dapat disimpulkan.

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Terkait dengan keterampilan kerja, alangkah baiknya ditingkatkan lagi keterampilan kerja dari pegawai dalam segi apapun, sehingga nantinya dapat membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya di masa yang akan datang.
2. Terkait dengan disiplin kerja, masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja terkait disiplin waktu, konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan seluruh peraturan yang ada di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BPSDMD).

3. Jumlah faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Penelitian ini hanya berfokus pada keterampilan kerja dan disiplin kerja pada pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BPSDMD). Diharapkan penelitian lebih lanjut dapat membuat model yang lebih kompleks dalam menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

Kompetensi. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jkap.8332>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.

Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.

Yani, B. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Buchari, A. (2010). *Pembelajaran Studi Sosial*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rais, & Saembodo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhamadiyah Malang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2005). Merancang Manajemen SDM Berbasis

URGENSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Mutinda Teguh Widayanto¹, Moh. Iskak Elly², Eka Sari Rosiana Rosady³

¹²³Universitas Panca Marga, Indonesia

¹mutindateguh@upm.ac.id, ²iskak_upm@yahoo.co.id, ³ekasarirr@yahoo.co.id

Diterima : 21-04-2022
Direvisi : 08-05-2022
Disetujui : 13-05-2022

Abstrak Penelitian ini dilakukan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui urgensi budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 34 orang diperoleh dari populasi dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R square), pengujian hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu, secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terbukti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai urgensi untuk mendapat perhatian karena mempunyai pengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja

Abstract This research was conducted at PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Probolinggo City with the aim of knowing the urgency of organizational culture and work environment simultaneously and partially on employee performance, this study was conducted on employees of PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. The type of research used is quantitative, with the independent variable organizational culture and work environment, and the dependent variable employee performance. The number of samples as many as 34 people was obtained from the population using a saturated sample, that is, all members of the population were used as samples. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R square), hypothesis testing consisting of F test and t test. The results of the study indicate that organizational culture and work environment have a simultaneous effect on employee performance, in addition, partially organizational culture has an influence on employee performance and the work environment also has an influence on employee performance. Thus, it is proven that organizational culture and work environment have urgency to get attention because they have an influence on efforts to improve employee performance.

Keywords: organizational culture, work environment, performance

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk dapat memberikan manfaat bagi semua pemangku kepentingan yang ada, untuk itu pengelola usaha dituntut untuk dapat mengelola usahanya melalui

optimalisasi semua sumberdaya yang ada agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan (Widayanto, 2020). Manajemen perusahaan melakukan berbagai upaya agar perusahaan yang dikelolanya dapat beroperasi dengan

berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan bisnisnya. Pada masa globalisasi dan era disrupsi saat ini, perusahaan diharapkan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif (Widayanto, 2020), sehingga bisa tetap eksis dibandingkan para pesaingnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang mempunyai penting dalam operasional perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa karyawan yang dipekerjakan di perusahaan adalah sebagai pelaku, penggerak, pemikir, dan perencana serta berperan aktif dalam aktivitas perusahaan, karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam aktivitasnya, karyawan berperilaku sesuai budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi dapat makna sebagai perangkat sistem nilai (*value*), keyakinan (*belief*), asumsi (*assumption*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasinya. Secara sadar atau tidak, setiap personil di dalam perusahaan atau organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat yang dapat mempengaruhi perilaku maupun efektivitas kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara sesama karyawan dengan atasan dan dengan sesama karyawan serta dengan lingkungan kerja fisik tempat karyawan beraktivitas. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi impian bagi setiap setiap karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga

dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan kinerja dapat karyawan juga meningkat.

Kinerja merupakan hasil atau fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan menetapkan target kinerja hendak dicapai dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal merupakan hasil dari kinerja setiap individu dan tim yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Widayanto, 2020). Dalam usaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan senantiasa berupaya untuk memperbaiki berbagai faktor yang dapat memperbaiki capaian kinerja yang diharapkan, berbagai faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

PT. Randu Putra Perkasa Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang property yang berlokasi di Kota Probolinggo. Dipilihnya perusahaan ini menjadi objek penelitian karena perusahaan ini mempunyai karyawan yang cukup banyak dan bidang pekerjaan (sesuai *job description*) yang cukup beragam sehingga peneliti menganggap perusahaan ini layak dijadikan objek untuk penelitian berjenis induktif. Dalam upaya untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, berbagai upaya sudah dilakukan sehingga perusahaan ini berkembang cukup baik dan dapat memperluas area usahanya ke daerah lain di luar Kota Probolinggo. Untuk dapat mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, maka usaha-usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu terus dilakukan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan menumbuhkan budaya organisasi

dan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Atas dasar hal tersebut maka penelitian ini dilakukan sehingga dapat diketahui urgensi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga disebut dengan budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi.

Menurut Robbins & Coutler, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison et al., 2020). Terdapat beberapa indikator untuk melihat derajat budaya organisasi yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim (Edison et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis

prestasi kerja pegawai juga tinggi. Terdapat beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja sebuah perusahaan, yaitu penerangan, pertukaran udara, suara/kebisingan, kebersihan dan keamanan (Sudaryo et al., 2018).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama (Sudaryo et al., 2018).

Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja. (Massie et al., 2017) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Manado, menyimpulkan terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Insan & Yuniawan, 2016) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang), menyimpulkan terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sutrisno, 2010) yang melakukan penelitian dengan judul

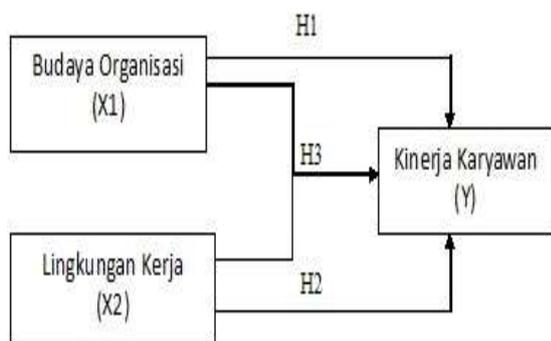
Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya, menyimpulkan terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Serta pengaruh dominan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori, dapat dikembangkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk memberi gambaran penelitian ini dan atas dasar pengembangan hipotesis maka dapat dibuat gambar alur hipotesis dalam suatu kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan kausal, yaitu

menguji hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara berjumlah 34 karyawan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang diambil adalah pengumpulan data primer. Data primer adalah data kuesioner yang diperoleh dengan pembagian kuesioner kepada responden penelitian tentang variabel penelitian. Kuesioner yang diberikan adalah pernyataan tentang masing-masing variabel sesuai indikator, penentuan skor kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 s/d 5.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini digolongkan ke dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y)

Kuesioner penelitian dibuat dengan mengacu kepada indikator masing-masing variabel sebagaimana yang telah diuraikan pada landasan teori dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Indikator Penelitian

| Budaya Organisasi (X1) | Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran diri • Keagresifan • Kepribadian • Performa • Orientasi tim | <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Pertukaran Udara • Kepribadian • Suara/Kebisingan • Keamanan | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Waktu Kerja • Kerja sama |

Sumber : Referensi Penelitian

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data

penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik juga digunakan yang terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, data dapat dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Pengujian ini dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Lingkungan kerja

b₁ = Koefisien budaya organisasi

b₂ = Koefisien lingkungan kerja

Selanjutnya digunakan pengukuran Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menentukan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Tahap selanjutnya dari analisis statistik ini adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengujian dilakukan, terlebih dahulu instrumen diukur dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebagaimana tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Variabel X1

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel 5% (34-2=32)} | Keterangan |
|----------|---------------------|---------------------------------|------------|
| 1 | 0,799 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,540 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,516 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,731 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,759 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebagaimana tabel 3 berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Variabel X2

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel 5% (34-2=32)} | Keterangan |
|----------|---------------------|---------------------------------|------------|
| 1 | 0,742 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,582 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,478 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,566 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,821 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagaimana tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Variabel Y

| No. Item | r _{hitung} | r _{tabel 5% (34-2=32)} | Keterangan |
|----------|---------------------|---------------------------------|------------|
| 1 | 0,813 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,466 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,646 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,559 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,765 | 0,349 | Valid |

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen sebagaimana tabel 2, 3, dan 4 dapat diketahui bahwa validitas budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sehingga semua data dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tabel 5 berikut:

Tabel 5
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

| Var. | Jumlah Butir Pernyataan (n) | Cronbach Alpha | Ket. |
|----------------|-----------------------------|----------------|----------|
| X ₁ | 5 item | 0,686 | Reliabel |
| X ₂ | 5 item | 0,610 | Reliabel |
| Y | 5 item | 0,756 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 menyajikan hasil Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas, dan heterokedastis.

Tabel 8
Hasil Uji Asumsi Klasik

| Uji | Eligibilitas | Hasil Uji |
|-------------------|--------------|-----------|
| Normalitas | 0,05 | 0,200 |
| Multikoleniaritas | 1<n>10 | 1,176 |

Sumber data diolah (2021)

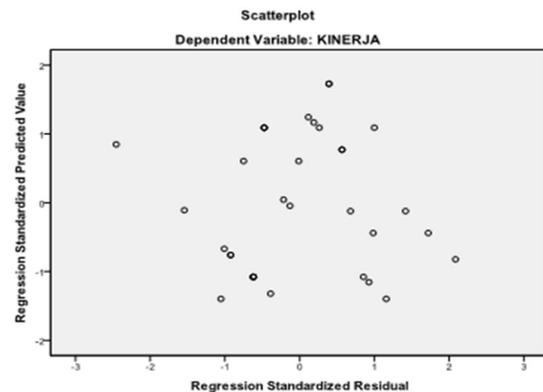
Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian autokorelasi menunjukkan jika hasil Durbin Warson atau DW hitung = 1,955

karena angka DW berada di antara -2 dan +2 yang berarti dapat disimpulkan jika model regresi tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai VIF hitung (VIF budaya organisasi = 1,176, VIF lingkungan kerja = 1,176 < VIF 10) dan semua tolerance variabel bebas, (budaya organisasi = 0,851 atau 85,1% dan lingkungan kerja = 0,851 atau 85,1%) diatas 10% atau 0.851 > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil uji heterokedastis

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagaimana tabel 9 berikut:

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

| | B | t | Sig |
|-------------------|-------|-------|------|
| Konstanta | 6.369 | 2.300 | .027 |
| Budaya Organisasi | 0.412 | 3.234 | .003 |
| Lingkungan Kerja | 0.313 | 2.825 | .008 |

$r = 0.701^a$
 $r^2 = 0.491$
Adjusted $r^2 = 0.459$
 $F = 14.979$

Sumber data diolah (2021)

Bentuk persamaan regresi linier berganda pada tabel 9 sebagai berikut:

$$Y = 6,369 + 0,412 X_1 + 0,313 X_2$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,369 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 6,369.
- 2) Koefisien regresi b1 (budaya organisasi) = 0,412 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan budaya organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,412 dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dianggap konstan.
- 3) Koefisien regresi b2 (lingkungan kerja) = 0,313 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,313 dengan variabel bebas lainnya berupa budaya organisasi dianggap konstan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square memiliki nilai sebesar $0,491 \times 100\% = 49,1\%$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan 49,1% dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel budaya organisasi (X1), t hitung = 3.234 > t tabel = 1,691 dan tingkat signifikan 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) t hitung = 2,823 > t tabel = 1,691 dan tingkat signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian signifikan simultan diketahui bahwa hasil F hitung = 14,979 dan F tabel = 3,276 sehingga F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. Angka koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel itu adalah sejalan atau positif. Jika budaya organisasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing. Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan & Yuniawan, (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Angka koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel itu adalah sejalan atau positif. Jika budaya organisasi dan lingkungan Kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif yang dapat berpengaruh terhadap perilaku maupun efektivitas kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Massie et al., (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat urgensi untuk memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan rincian berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja maka akan berakibat menurunnya kinerja sehingga sudah terbukti keduanya mempunyai urgensi untuk menjadi perhatian dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Budaya Organisasi akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Perusahaan, begitu pula jika terdapat penurunan Budaya Organisasi, maka akan dapat menurunkan Kinerja perusahaan.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Lingkungan Kerja akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Perusahaan, begitu pula jika terdapat penurunan Lingkungan Kerja, maka akan dapat menurunkan Kinerja perusahaan.

Saran

1. Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat konsistensi hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, untuk itu hendaknya faktor-faktor tersebut tetap menjadi perhatian dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja.
2. Bagi praktisi, hendaknya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang baik tetap dipertahankan sehingga capaian kinerja yang ada bisa dipertahankan.
3. Untuk penelitian tentang Kinerja selanjutnya diharapkan juga dilakukan terhadap faktor-faktor lain yang diduga juga mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, J., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Massie, E. M., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4025–4034. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18286>
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas*, 14(4), 460–477. <https://doi.org/https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.173>
- Widayanto, M. T. (2020). Analisis Penerapan Manajemen Strategik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Usaha. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 173–174.

<https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1000>

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA PT. CAHAYA MANUNGGAL)

Albertus Agung Prasetyo ¹, Pristiana Widyastuti ²

^{1,2} Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

¹albertus.prass25@gmail.com ²pristiana.widyastuti@atmajaya.ac.id

Diterima : 27-04-2022
Direvisi : 17-05-2022
Disetujui : 19-05-2022

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen meliputi lingkungan kerja, pemberian insentif dan penerapan kebijakan *work from home*, sedangkan variabel dependen yakni kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Manunggal dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji pengaruh hipotesis melalui uji statistik. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh terhadap 60 responden yang merupakan karyawan PT. Cahaya Manunggal yang sedang melakukan *work from home*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kebijakan *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: lingkungan kerja; insentif; kebijakan *work from home*; kinerja karyawan; pandemic Covid-19

Abstract *This study aims to analyze the factors that affect employee performance during the Covid-19 pandemic. The research variables consist of independent variables including work environment, incentives, and work from home policies, while the dependent variable is employee performance. The object of this research is the employees of PT. Cahaya Manunggal by collecting data through questionnaires. This study uses a quantitative approach by testing the effect of the hypothesis through statistical tests. The sampling technique used the saturation sampling method on 60 respondents who were employees of PT. Cahaya Manunggal who is working from home. The results showed that the work environment and incentives has not a significant effect on employee performance, while the work from home policy has a significant effect on employee performance during the Covid-19 pandemic.*

Keywords: work environment; incentive; work from home policy; employee performance; Covid-19 pandemic

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 menuntut perusahaan untuk dapat mengatur proses kerjanya dan menyesuaikan diri dengan keadaan. Karyawan perusahaan harus mampu bekerja dengan profesional dan bertanggung jawab pada kondisi saat ini. Perusahaan perlu tetap menjaga menjaga kinerja karyawannya agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Nawawi, (2005), kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan

yang sudah dikerjakan dengan baik, bisa dalam bentuk fisik ataupun material. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Mathis & Jackson, 2011), bahwa kinerja karyawan sangat menunjukkan seberapa besar karyawan berkontribusi kepada perusahaan, dengan melihat kualitas, kuantitas, dan karakter yang kooperatif.

Peningkatan kinerja karyawan sebenarnya bisa dirangsang dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Jika perusahaan dapat memberikan

fasilitas tempat kerja dengan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman maka karyawan akan terdorong motivasinya untuk terus berkembang. Lingkungan kerja sangat berperan untuk menciptakan semangat kerja yang positif kepada karyawan (Clark, 2003). Penelitian (Irwan & Irfan, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada sarana dan prasarana, melainkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Penelitian Siahaan & Bahri, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akibat lemahnya hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif diperlukan karyawan untuk memunculkan ikatan yang kuat dengan perusahaan dan sesama karyawan, sehingga menstimulasi solidaritas yang tinggi antar karyawan.

Rasa aman dan nyaman bukan hanya berasal dari lingkungan kerja yang kondusif, tetapi pemberian upah dan insentif tepat waktu juga memberikan rasa percaya yang tinggi karyawan terhadap perusahaan. Pemberian upah tepat waktu merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan insentif dalam bentuk bonus sebagai bentuk apresiasi (Umar, 2010). Insentif memiliki dua sifat material dan non-material. Untuk insentif material terdiri dari, gaji, komisi, bonus dan asuransi atau jaminan sosial. Bentuk dari insentif non-material adalah sertifikat penghargaan, memberikan hak untuk menggunakan atribut jabatan dan pemberian fasilitas sesuai dengan jabatan yang dipegang. Insentif memberikan pengaruh baik untuk memotivasi kinerja karyawan agar selalu bekerja dengan maksimal, sesuai kapabilitas dan kemampuannya masing-masing. (Suryani & Kristianti, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang

dilakukan Navika Sari & Irawanto, (2016) membuktikan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif bukanlah menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan adanya pembagian tugas yang jelas, pencapaian target, perolehan prestasi juga menjadi penentu, sehingga perbedaan hasil penelitian tersebut membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan arahan dari pemerintah untuk memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) maka banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan WFH sebagai langkah untuk membantu menurunkan kasus Covid-19 di Indonesia. WFH sendiri adalah sistem kerja jarak jauh dengan bantuan media telekomunikasi dan tidak ada kewajiban untuk masuk ke kantor, yang artinya karyawan bisa bebas memilih tempat kerja mereka sendiri dengan tetap memperhatikan peraturan yang berlaku (telecommuting). PT. Cahaya Manunggal adalah salah satu perusahaan yang sudah menjalankan kebijakan WFH dengan baik. Perusahaan sudah mampu melakukan penerapan WFH dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan yang masuk ke kantor sebanyak 50%. Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, (2021) menyatakan bahwa *Work from Home* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, menurut (Hartono & Rahadi, 2021), kinerja karyawan dapat menurun pada masa WFH, hal ini disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya dan koneksi internet yang tidak stabil. Penelitian Setiawan & Fitrianto, (2021) juga menunjukkan adanya sisi negatif dari diberlakukannya WFH terhadap kinerja karyawan. Karyawan memerlukan upaya yang sangat tinggi dibanding pada saat *work from office*, sehingga memunculkan stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menganalisis lebih dalam mengenai penerapan kebijakan WFH pada objek penelitian yang berbeda.

PT. Cahaya Manunggal merupakan perusahaan penyedia berbagai jenis dan merk AC/Penyejuk Udara, Chiller dan Freezer untuk memenuhi kebutuhan Komersial, Industri dan Konstruksi, perusahaan tetap fokus dan terus berinovasi untuk mencapai produktivitas yang tertinggi dengan tidak mengabaikan protokol kesehatan yang ketat agar semua berjalan dengan baik. Langkah ini diambil sebagai bentuk nyata perusahaan untuk membantu mengurangi penularan virus Covid-19. Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemberian insentif dan penerapan kebijakan *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Manunggal.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Gita & Yuniawan, (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang manasesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil kinerja individu yang diberikan akan memberikan kontribusi pada pemusatan kinerja kelompok yang kemudian berdampak kontribusi ke perusahaan. Menurut Gibson et al., (2011) perusahaan yang efektif, adalah perusahaan yang mampu menciptakan energi positif kepada karyawannya.

Mathis & Jackson, (2011) menjelaskan kinerja karyawan terbagi menjadi empat elemen penting, yaitu:

1. Kuantitas dan kualitas dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai terhadap jumlah aktivitasnya.
2. Ketetapan waktu mencerminkan seberapa lama karyawan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika karyawan dapat bekerja dengan cepat, artinya karyawan tersebut memiliki tingkat efisiennya yang tinggi.
3. Kehadiran, mencerminkan loyalitas terhadap perusahaan.
4. Kemampuan team work, dapat diukur dari kemampuan untuk mengkomunikasikan pekerjaan dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas serta atribut yang digunakan karyawan dalam membantu melaksanakan tugasnya merupakan bagian dari lingkungan kerja (Saydam, 2000). Ishak & Tanjung, (2004) menambahkan, lingkungan kerja dapat memunculkan gairah kerja yang dapat mendorong produktivitas dengan fokus utama meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup mengenai kehidupan sosial kantor, psikologi karyawan, dan kondisi fisik didalam perusahaan. Keseluruhan fasilitas yang digunakan, lingkungan kantor, metode yang digunakan, serta peraturan yang berlaku secara individu ataupun kelompok termasuk kedalam unsur lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001).

Manusia yang diciptakan sebagai makhluk sosial tidak akan bisa dipisahkan dengan keadaan disekitar tempat mereka bekerja. Saat menjalankan pekerjaannya, karyawan akan dipaksakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya meski pada keadaan yang tidak diinginkan. Menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis:

1. Lingkungan fisik merupakan bentuk keadaan dalam bentuk fisik yang ada

ditemukan tempat kerja yang sehingga mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung.

2. Lingkungan non-fisik merupakan keadaan relasi antar anggota perusahaan. Lingkungan non-fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, sebab dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan hendaknya menciptakan hubungan yang baik antara karyawan di perusahaan, sehingga nantinya dapat mensupport satu sama lain sehingga mencapai tujuan bersama.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan, lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja mereka dengan menuntut tenaga, dan waktu yang semakin padat sehingga menyebabkan karyawan tidak mendapatkan sistem kerja yang efisien. Setiap perusahaan harus mengupayakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin optimal kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dimiliki perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Athar, 2020; Sembiring, 2019; Sofyan, 2013).

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Hubungan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Menurut Sarwoto, (2010), insentif sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu bersifat material dan non-material. Insentif material dapat

berupa uang, bonus, rumah dinas, fasilitas dinas, dsb. Sedangkan insentif non-material dapat berupa pemberian sertifikat penghargaan, pujian, pemberian hak atas fasilitas, dan pemberian perlengkapan khusus.

Insentif merupakan penghasilan tambahan dari gaji pokok yang diterima karyawan (Khairati, 2013). Pemberian bonus yang berbeda dan bukan didasarkan pada tingkat jabatan, melainkan karena perbedaan kualitas kerjanya. Insentif yang diberikan bertujuan untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja karyawan sebagai bentuk nyata ketika karyawan bekerja diatas rata-rata dengan cepat dan efisien. Selain itu memperkuat hubungan kerja-imbalan, sebagai bentuk motivasi untuk karyawan yang dapat berpengaruh secara langsung.

Insentif dibayarkan atas apa yang telah dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Hal ini sejalan dengan pernyataan Handoko, (2016), bahwa insentif yang diberikan akan menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan bagaimana mendorong kinerja karyawan, agar dapat memberikan semua kemampuannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga karyawan yang memiliki produktifitas tinggi lebih menyukai jika gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja yang mereka capai. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan (Astuti, 2021; Marceline et al., 2021; Nelsi, 2021).

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hubungan Kebijakan *Work from Home* terhadap Kinerja Karyawan

Work from Home (WFH) merupakan sistem bekerja secara telecommuting dan sebenarnya bukan hal baru dilakukan didalam dunia kerja. Tahun

1970 adalah tahun pertama kalinya dilakukan sistem kerja WFH, hal ini dilakukan untuk mengurangi kemacetan lalu lintas perjalanan pulang pergi dari rumah ke kantor, dan hampir dilakukan setiap hari (Asgari, 2015). *Home based telecommuting*, dan *Center-based telecommuting* merupakan bentuk sederhana mengenai WFH. Melaksanakan sistem kerja dari rumah artinya melakukan kegiatan hanya dari rumah dengan tetap melakukan komunikasi ke kantor. Bekerja dengan jadwal yang lebih fleksibel diartikan bahwa karyawan diberikan hak untuk bekerja diluar dari jam kerja kantor. Hal ini akan mempermudah karyawan dalam mengatur prioritasnya. (Mungkasa, 2020) menjelaskan WFH sebagai suatu sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja diluar kantor, artinya bebas untuk menentukan tempat mereka bekerja. WFH juga memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengendalikan jadwal mereka, dimana mereka dapat mengerjakan tugas dari urutan kepentingan.

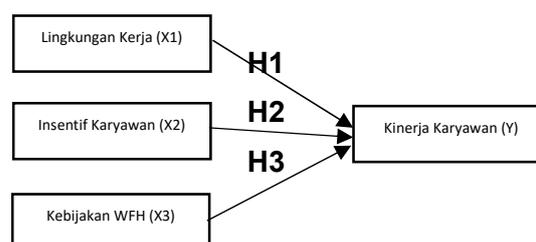
Kebijakan mengenai *physical distancing* dan WFH di Indonesia telah tercantum di peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia mengenai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2021 yang mengatur tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro. Didalam peraturan tersebut juga menjelaskan mengenai pembentukan posko penanganan *Corona Virus Disease 2019* di tingkat desa dan keluarahan sebagai bentuk pengendalian. Perusahaan dan perkantoran melakukan sistem pembagian kerja dengan WFH sebesar 50%, dan WFO (*Work from Office*) sebesar 50% dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Menurut (Mungkasa, 2020)), kebijakan WFH memberikan kelebihan bagi karyawan, yakni pertama adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, yang kedua adalah dapat mengurangi waktu perjalanan ke tempat

kerja serta penghematan bahan bakar dan yang ketiga adalah mengendalikan jadwal atau jam kerja serta dapat memilih suasana kerja sendiri. Kelebihan ini akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan sendiri, WFH juga memberikan keuntungan dengan berkurangnya resiko ketidakhadiran karyawan. Dengan demikian kebijakan WFH dapat memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alimuddin, 2021) dan (Nasution et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan WFH terhadap kinerja karyawan.

H3: Kebijakan Work from Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Model Penelitian/Hipotesis



Gambar 1.
Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang sedang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan yang lain. Penelitian kuantitatif akan menjelaskan jenis penelitian yang dilakukan dengan sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai penyusunan pola penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cahaya Manunggal yang melaksanakan WFH. Jumlah sampel

sebanyak 60 karyawan yang merupakan sampel jenuh dari keseluruhan karyawan yang melakukan WFH. Data yang digunakan merupakan data primer yang diambil dari penyebaran kuesioner atas indikator penilaian variable. Kuesioner terdiri atas pernyataan yang dinyatakan pada skala Likert 1 hingga 5 dengan rincian sebagai berikut:

| Skala | Kategori |
|-------|---------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Netral |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

Operasionalisasi variable penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, mencangkup hubungan sosial yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Ishak & Tanjung, 2004; Saydam, 2000). Indikator lingkungan kerja terdiri atas:
 - Ketersediaan ruang kerja
 - Ketersediaan peralatan kerja
 - Lingkungan kerja sehat
 - Lingkungan kerja aman
 - Lingkungan kerja nyaman
 - Hubungan antar karyawan
 - Deadline kerja
 - Kesempatan mengakses dokumen
 - Kendala WFH
2. Insentif karyawan merupakan program yang berkaitan dengan bayaran dengan kinerja karyawan. Tujuannya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja karyawan sebagai bentuk nyata ketika karyawan bekerja diatas rata-rata dengan cepat dan efisien. Dapat berbentuk material, dan non-material (Khairati, 2013; Sarwoto, 2010). Indikator insentif karyawan

meliputi:

- Pemberian gaji
 - Pemberian bonus
 - Promosi jabatan
 - Fasilitas kesehatan
 - Subsidi internet
 - Pelatihan ketenagakerjaan
3. Kebijakan WFH adalah bekerja lebih fleksibel dan bekerja tanpa harus ke kantor. Bekerja leluasa diartikan sebagai karyawan dimungkinkan untuk bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional (Asgari, 2015; Mungkasa, 2020). Indikator kebijakan WFH meliputi:
 - Penerapan aturan pemerintah.
 - Kontribusi perusahaan dalam penanganan Covid-19
 - Penerapan WFH
 - Tanggung jawab perusahaan
 - Waktu kerja
 - Prioritas karyawan
 4. Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan atas tugas yang sudah dikerjakan (Gibson et al., 2011; Mathis & Jackson, 2011). Indikator kinerja karyawan meliputi:
 - Standar dan kualitas pekerjaan
 - Semangat kerja
 - Tanggung jawab karyawan
 - Komunikasi ke perusahaan
 - Waktu kerja

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan serangkaian uji statistik dengan alat uji program SPSS. Serangkaian uji yang dilakukan meliputi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

Persamaan dari analisis regresi penelitian dijabarkan sebagai berikut:

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y_i = Kinerja karyawan
 b_0 = nilai konstanta
 $b_{1,}$ = koefisien-koefisien regresi berganda
 $b_{2,}$ = koefisien-koefisien regresi berganda
 b_{3} = koefisien-koefisien regresi berganda
 X_1 = Lingkungan kerja
 X_2 = Insentif karyawan
 X_3 = Kebijakan WFH
 e_i = variabel pengganggu (error term)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian untuk melihat seberapa baik instrument yang telah dikembangkan dengan cara mengukur konsep-konsep tertentu (Bougie & Sekaran, 2019). Uji Validitas berguna untuk melihat kesahihan suatu kuesioer yang telah diisi oleh responden. Pengujian tingkat signifikansi pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r -hitung dan r -tabel. Kriteria validitas dari kuesioner akan ditentukan sebagai berikut:

- Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka indikator dikatakan valid
- Jika r -hitung $<$ r -tabel, maka indikator dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan terhadap sebanyak 60 sample responden, sehingga dengan acuan df (*Degree of freedom*) = $n - 2$ ($60 - 2 = 58$) dan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan disimpulkan pada penelitian ini akan menggunakan r -tabel sebesar 0.2542 Dengan kriteria validitas di atas, maka hasil r -hitung dari setiap indicator yang bernilai ≥ 0.2542 dikatakan valid, dan hasil r -hitung yang didapatkan bernilai ≤ 0.2542 maka indikator dikatakan tidak valid.

Tabel 1.
Uji Validitas

| Variabel | Kode | r -hitung | Ket |
|--------------------------------------|---------|-------------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1) | LK – 1 | 0.714 | Valid |
| | LK – 2 | 0.503 | Valid |
| | LK – 3 | 0.648 | Valid |
| | LK – 4 | 0.629 | Valid |
| | LK – 5 | 0.564 | Valid |
| | LK – 6 | 0.511 | Valid |
| | LK – 7 | 0.516 | Valid |
| | LK – 8 | 0.519 | Valid |
| | LK – 9 | 0.618 | Valid |
| Insentif karyawan(X2) | I – 1 | 0.344 | Valid |
| | I – 2 | 0.352 | Valid |
| | I – 3 | 0.589 | Valid |
| | I – 4 | 0.527 | Valid |
| | I – 5 | 0.756 | Valid |
| | I – 6 | 0.632 | Valid |
| Kebijakan <i>Work from Home</i> (X3) | WFH – 1 | 0.754 | Valid |
| | WFH – 2 | 0.714 | Valid |
| | WFH – 3 | 0.732 | Valid |
| | WFH – 4 | 0.737 | Valid |
| | WFH – 5 | 0.732 | Valid |
| | WFH – 6 | 0.513 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | KK – 1 | 0.707 | Valid |
| | KK – 2 | 0.712 | Valid |
| | KK – 3 | 0.641 | Valid |
| | KK – 4 | 0.685 | Valid |
| | KK – 5 | 0.706 | Valid |

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa bahwa r -hitung dari setiap variabel ≥ 0.2542 , dengan demikian semua indikator pada penelitian ini dikatakan valid dikarenakan nilai r -hitung $\geq r$ -tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam suatu ukuran menurut Bougie & Sekaran, (2019) merupakan indikasi stabilitas dan konsistensi dengan instrumen yang mana mengukur konsep dan membantu menilai "kebaikan" suatu ukuran. (Zikmund et al., 2013) mengartikan reliabilitas sebagai

indikator konsistensi internal suatu pengukuran. Cronbach's alpha adalah tes yang memadai untuk uji reliabilitas internal. Nilai Cronbach's alpha yang digunakan untuk mengukur sebaiknya memiliki nilai Cronbach's alpha > 0.60 , sehingga apabila diperoleh nilai di bawah 0.60 , dapat dijelaskan bahwa alat ukur yang telah dibuat tidak reliabel (Bougie & Sekaran, 2019).

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.747 | Reliable |
| Insentif karyawan (X2) | 0.530 | Tidak Reliable |
| Kebijakan Work From Home (X3) | 0.785 | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.712 | Reliable |

Sumber: Hasil olahan data

Nilai Cronbach's alpha lingkungan kerja, kebijakan work from home, dan kinerja karyawan memiliki nilai > 0.60 . Namun untuk Nilai Cronbach's alpha insentif < 0.60 , meskipun tidak reliabel tetapi variabel ini tetap bisa digunakan karena berada pada nilai moderat.

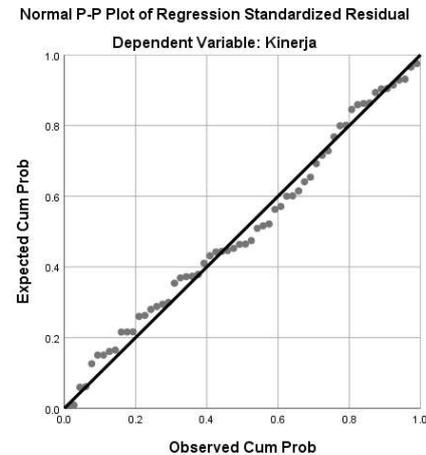
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram normalitas dan normal P-P Plot. Untuk memenuhi asumsi normalitas maka perlu dilakukan pengujian:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model

regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Normal P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian, histogram dan normal P-P plot menunjukkan bahwa variabel independen dan dependent memiliki distribusi normal. Histogram berbentuk menyerupai lonceng, serta normal P-P plot menunjukkan hasil letak titik-titik yang berada berdekatan atau tidak jauh dari garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 . Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.663 , insentif sebesar 0.774 , dan work from home sebesar 0.526 yang artinya memiliki nilai signifikansi di atas 0.05 . Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, dengan kata lain model regresi pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai dan menjelaskan apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antara variabel independent. Pengambilan keputusan:

- Jika *variance inflation factor* (VIF) $<$

10, dan nilai tolerance > 0.1 tidak terjadi multikolinearitas.

- Jika *variance inflation factor* (VIF) > 10, dan nilai tolerance < 0.1 terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa:

- Hasil uji multikolinearitas variabel lingkungan kerja (X1), diketahui nilai VIF 1.237 < 10, dan nilai tolerance 0.808 > 0.1, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X1 tidak terjadi multikolinearitas.
- Hasil uji multikolinearitas variabel insentif (X2), diketahui nilai VIF 1.171 < 10, dan nilai tolerance 0.854 > 0.1, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X2 tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas variabel kebijakan WFH (X3), diketahui nilai VIF 1.426 < 10, dan nilai tolerance 0.701 > 0.1, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X3 tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3.
Uji Heterokedastis dan Multikolinearitas

| Variabel | <i>Glesjer</i> | <i>VIF</i> |
|--------------------------------------|----------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.176 | 1.237 |
| Insentif karyawan (X2) | 0.663 | 1.171 |
| Kebijakan <i>Work From Home</i> (X3) | 0.774 | 1.426 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.526 | |

Sumber: Hasil olahan data

Analisis Regresi

Tabel 3.
Analisis Regresi

| | B | t | Sig |
|-------------------|-------|-------|------|
| Konstanta | 9.544 | | |
| Lingkungan Kerja | .117 | 1.659 | .103 |
| Insentif Karyawan | -.070 | -.645 | .522 |

Kebijakan WFH .368 3.564 .001

$r = 0.566$

$r^2 = 0.320$

Fvalue = 8.783

Sumber: Hasil olahan data

Persamaan di atas memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0.177. Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, setiap lingkungan kerja bernilai satu (1) satuan unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.177.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai negatif yaitu (-0.70). Artinya insentif berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, setiap insentif bernilai satu (1) satuan unit akan menurunkan kinerja karyawan sebesar (-0.70).
3. Nilai koefisien regresi variabel wfh bernilai positif yaitu 0.368. Artinya kebijakan wfh berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, setiap kebijakan wfh bernilai satu (1) satuan unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.368.

Uji t-hitung

Perhitungan uji t-hitung ditentukan sebagai berikut:

DF = n- k -1

df = 60 -3 -1

df = 56

keterangan:

n = jumlah keseluruhan sampel

k = total variabel independent

maka dengan df sebesar 56 dan $\alpha=0,05$, diperoleh t-tabel sebesar 1.670. Kriteria diterima atau tidaknya hipotesis mengikuti hal berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel maka hipotesis diterima, artinya menolak H0

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya menerima H_0

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- $T\text{-hitung}$ dari variabel X_1 lingkungan kerja, diketahui sebesar 1.659 yang mengakibatkan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ditolak.
- $T\text{-hitung}$ dari variabel X_2 insentif, diketahui sebesar (-0.645) yang mengakibatkan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ditolak.
- $T\text{-hitung}$ dari variabel X_3 work from home, diketahui sebesar 4.732 yang mengakibatkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kebijakan work from home berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengatur seberapa besar pengaruh variabel independent, lingkungan kerja, insentif, dan work from home dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan di perusahaan PT. Cahaya Manunggal. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.320 atau 32%. Melalui penilaian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent lingkungan kerja, insentif, dan kebijakan WFH berkontribusi sebesar 32% dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan. Sementara 68% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dimana 68% variabilitas dalam data hasil tidak dapat dijelaskan oleh model.

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai uji $t\text{-hitung}$ 1.659 lebih kecil dari $t\text{-tabel}$ 1.670, sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Selama diberlakukannya WFH, karyawan bekerja dari rumah masing-masing, sehingga situasi dan kondisi lingkungan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan beranggapan bahwa tugas yang diberikan perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik.

Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan memiliki nilai uji $t\text{-hitung}$ (- 0.645) lebih kecil dari $t\text{-tabel}$ 1.670 sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan. Selama masa pandemi Covid-19 dan diberlakukannya WFH, insentif tidak menjadi faktor pendorong yang berarti dalam peningkatan kinerja karyawan. Masa pandemi merupakan waktu-waktu sulit yang dilalui perusahaan, sehingga karyawan perlu mempertahankan kinerjanya untuk tetap mendapatkan pekerjaannya.

Kebijakan Work from Home dan Kinerja Karyawan

Pengaruh kebijakan WFH terhadap kinerja karyawan memiliki nilai uji $t\text{-hitung}$ 4.732 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1.670 sehingga dinyatakan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan. Kebijakan WFH yang dilakukan oleh perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan pemerintah, hal ini dapat menjamin Kesehatan dan keselamatan karyawan selama bekerja di masa pandemic. Dengan diberlakukannya kebijakan WFH yang sesuai, maka karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat berfokus untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti situasi dan kondisi lingkungan yang dirasakan karyawan di masa pandemi Covid-19 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya.
2. Variabel insentif karyawan (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat berarti pemberian insentif dalam bentuk fasilitas tambahan selama masa WFH tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dianggap sebagai tanggungjawab perusahaan untuk mendukung operasional kerja.
3. Variabel kebijakan wfh (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa penerapan kebijakan WFH telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Penerapan kebijakan WFH yang dilakukan oleh PT. Cahaya Manunggal secara langsung meningkatkan kinerja karyawannya, dikarenakan para karyawan merasa dapat bekerja dengan lebih aman dan nyaman tanpa rasa khawatir terpapar Covid-19.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perkembangan ilmu di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tentang pengelolaan kinerja. Bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan di masa pandemis seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas objek penelitian dengan populasi dan sampel

yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada satu objek penelitian yakni PT. Cahaya Manunggal sebagai perusahaan penyedia produk dan layanan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan objek misalnya pada industri manufaktur. Selain itu, keterbatasan penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang tidak dapat secara terperinci menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan dapat mengkombinasikan dengan kuesioner terbuka atau metode wawancara.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu dijaga oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang buruk dan adanya kekurangan fasilitas akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan berupa fasilitas penunjang kerja pada masa pandemi Covid-19 tidak cukup mampu mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dianggap sebagai tanggungjawab perusahaan untuk mendukung operasional kerja, sehingga diperlukan bentuk lain dari pemberian insentif yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hasil penelitian berimplikasi pada keberhasilan perusahaan dalam melakukan penerapan kebijakan WFH selama masa pandemi Covid-19. Hal ini berperan penting dalam mempertahankan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menjamin karyawannya untuk dapat bekerja dengan rasa aman dan tenang terutama dalam menjaga kesehatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–247. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Asgari, H. (2015). *On the Impacts of Telecommuting over Daily Activity/Travel Behavior: A Comprehensive Investigation through Different Telecommuting Patterns* [Florida International University]. <https://doi.org/10.25148/etd.FIDC000118>
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 4(3), 22–29. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410>
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 57–64.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Method for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Clark, R. E. (2003). Fostering the work motivation of individuals and teams. *Performance Improvement*, 42(3), 21–29. <https://doi.org/10.1002/pfi.4930420305>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J., & Konopaske, R. (2011). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (16th ed.). McGraw-Hill.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13(Desember), 161–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Hartono, A. K., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi* (8th ed.). Bumi Aksara.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218–222. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v18i2.9539>
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2004). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kasus Pada Bank BTN. *Yume: Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1(2), 232–253.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya

- Anugrah Sukses Abadi. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 557–565. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.2036>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–15. www.BPKP.go.id
- Navika Sari, R., & Irawanto, D. W. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2), 1–18.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Gadjah Mada University Pres.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 270–277. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8747>
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, I(11), 26–40. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v12i1.13>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.53912/iejm.v2i1.24>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh work from home terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 20. www.antaraneews.com
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta. *Jenius*, 4(1), 96–106.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6792>

Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Press.

Zikmund, W., Babin, B., Carr, J., & Griffin, M. (2013). *Business Research Method* (9th ed.). South-Western College Pub.