



Editorial Teams

Editor-in-Chief

[Dr. Abdul Basyith](#) - Universitas Muhammadiyah Palembang

Associate Editors

[Amanda Setiorini](#) - Universitas Krisnadwipayana, Jawa Barat

[Toman Sony Tambunan](#) - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Sumatera Utara

[Charisma Ayu Pramuditha](#) - STIE Multi Data Palembang, Sumatera Selatan

[Dr. Elvera](#) - STIE Lembah Dempo, Sumatera Selatan

[Dedy Ansari Harahap](#) - Universitas Islam Bandung, Jawa Barat

[Dita Amanah](#) - Universitas Negeri Medan, Sumatera Utara

DAFTAR ISI

Judul dan Penulis	Halaman
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Salek <i>Puji Laraswati</i>	1 - 7
Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang <i>Yopi Okta Sali, Hamid Halin, Susi Handayani</i>	8 - 18
Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang <i>Hannia Hannia, Roswaty Roswaty, Emilda</i>	19 - 25
Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mengang Sakti Kabupaten Musi Rawas <i>Putri Utami, Endah Dewi Purnamasari, Susi Handayani</i>	26 - 30
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang <i>Deris Diwata Prawira, Susi Handayani, M. Kurniawan</i>	31 - 39
Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang <i>Yulia Tricayanti, Roswaty Roswaty, Neny Rostiati</i>	40 - 48

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Salek

Puji Laraswati

Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

Email: pujilaraswati4@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of communication and work environment on employee performance at the Air Salek sub-district office. The data used in this study were obtained from observations, questionnaires, and documentation. Furthermore, the collected data were analyzed using multiple linear regression. The research results prove that communication and employee performance have a positive effect on employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0,454 indicates the amount of contribution and influence of the communication and work environment variables on employee performance is 45,4%. This research is useful for the Air Salek sub-district office to pay attention to communication and the work environment if it wants to improve employee performance.

Keywords: communication, work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, bagaimana pun canggih dan majunya teknologi saat ini. Bahkan dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya, manajemen itu adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri Triwiyanto (Siregar, 2016:33). Dapat dilihat dari Sumber Daya Manusianya, faktor manusia merupakan tenaga pelaksana kebijakan yang dapat dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, melaksanakan tugas kedinasannya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab, manusia sebagai tenaga pelaksana memegang peranan penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan dengan menunjukkan integritas dan teladan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang baik didalam maupun diluar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan parundang-undangan.

Menurut hasil observasi peneliti bahwa masalah yang terjadi didalam sebuah organisasi pemimpin adalah komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Sesuai dengan pengamatan peneliti ditemui beberapa kendala seperti arus komunikasi yang tidak terlaksana dengan baik, dimana makna pesan komunikasi yang disampaikan atasan langsung kepada bawahan, bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan yang sering ditafsirkan salah, kurangnya kerjasama yang terjadi, serta kurangnya tanggung jawab kerja yang menyebabkan kinerja mereka menurun.

Hal ini diduga terjadi karena komunikasi yang terjadi didalam lingkungan Kantor Kecamatan Air Salek tidak berjalan dengan baik atau komunikasi yang terjadi kurang harmonis. Serta masih kurangnya fasilitas peralatan dan kelengkapan kantor yang kurang memadai dan keamanan (*security*) dalam kantor tidak ada sehingga pegawai merasa tidak aman dalam meninggalkan dokumen-dokumen ditempat kerja, dengan lingkungan kerja yang sedemikian menyebabkan tingkat kinerja rendah, betapa pentingnya lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Kecamatan Air Salek dituntut untuk mewujudkan komunikasi yang baik sesama pegawai dan dapat berkomunikasi dengan baik dalam pelayanan masyarakat dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dalam rangka peningkatan citra dan kinerja Kecamatan Air Salek memerlukan komunikasi yang efektif sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas diseluruh bidang.

2. Kajian Literatur

2.1 Komunikasi

Komunikasi menurut Husaini Usman (Julita, 2017:198) “komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi.

Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah engan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi Mulyana (Nurhardjo, 2015:91). Menurut Husaini Husman (Julita, 2015:420) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan social adalah komunikasi dan pengambilan keputusan secara menyilang.

Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. Menurut Miftahtoha (Idayanti, 2018:193), “menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bias efektif, yaitu :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan

4. Kepositifan

5. Kesamaan

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Naa, 2017:169) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:122) terbagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Danang Sunyoto (Dermawan, 2015:188), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (Naa, 2017:170) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (Putra, 2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira (Arianty, 2017:200). Indikator kinerja karyawan menurut Jackson (Kusuma, 2016:174) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Air Salek. Dilaksanakan kurang lebih 2 bulan dari bulan Oktober sampai Desember 2020 di Jalur 8 Salek Mukti, Jalan Sultan Agung Desa Salek

Mukti, Kecamatan Air Salek, Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Camat Air Salek yang berjumlah 45 orang.

Objek penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan, dan kinerja pegawai di kantor Camat Air Salek. Metode yang digunakan adalah survei, teknik pengambilan data menggunakan angket, skor yang diperoleh dari angket kemudian dianalisis menggunakan analisis diskriptif kuantitatif yang dituangkan dalam bentuk presentase.

Penggolongan skor dan nilai tiap butir item tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$\% \text{ pencapaian indikator} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh subjek}}{\text{Skor total maksimum}} \times 100\%$$

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Camat Air Salek dengan jumlah sebanyak 45 orang dan pengelolaan data menggunakan bantuan SPSS V.25 For Windows. Hal yang pertama dilakukan peneliti adalah uji validitas, disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Rangkuman hasil uji validitas instrumen

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel (df:45)	Interprestasi
Komunikasi (X1)	1	0,742	0,2940	Valid
	2	0,880		Valid
	3	0,900		Valid
	4	0,836		Valid
	5	0,866		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,974	0,2940	Valid
	2	0,964		Valid
	3	0,976		Valid
	4	0,963		Valid
	5	0,909		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,371	0,2940	Valid
	2	0,562		Valid
	3	0,379		Valid
	4	0,502		Valid
	5	0,348		Valid

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat diperoleh hasil nilai uji korelasi (r_{hitung}) untuk seluruh item instrument kuesioner penelitian, terdiri dari 5 item untuk instrument variabel

komunikasi (X1) dan 5 item instrument untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan untuk 5 item pada variabel kinerja pegawai (Y) adalah lebih besar dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2940). Maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) dari seluruh item instrument kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian. Dengan demikian, data yang ada dapat digunakan untuk melakukan analisis penelitian langkah selanjutnya.

Setelah uji validitas peneliti melakukan uji reliabilitas dengan hasil berikut ini :

Tabel 2. Rangkuman hasil uji reliabilitas instrumen

No	Variabel	N item	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket
1	Komunikasi (X1)	5	0,861	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	5	0,974	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,786	Reliabel

Maka dapat diperoleh nilai koefisien Reliabilitas *Aplha Cronbach's* untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,861 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,974 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,786. Nilai ini menyatakan bahwa lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data skor jawaban responden pada instrument penelitian yang digunakan dinyatakan yaitu reliable karena memenuhi persyaratan dapat dipercaya serta diandalkan sebagai alat ukur variabel komunikasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui uji korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,602. Dengan pernyataan uji korelasi bertujuan untuk mengetahui variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi uji dengan jenis hubungan antara variabel X dan Y dapat bersifat positif. Dari dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan bahwa jika nilai signifikansi < 0,05 maka berkorelasi, tetapi jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berkorelasi. Adapun penjelasan mengenai pedoman derajat hubungan yaitu membandingkan pearson correlation dengan r_{tabel} dengan pernyataan jika pearson correlation > t_{tabel} = berhubungan sedangkan pearson correlation < t_{tabel} = tidak berhubungan. Untuk itu peneliti akan melakukan uji koefisien korelasi melalui program SPSS versi 25 pada data tabel 3 berikut:

Tabel 3. Tabel hasil uji koefisien korelasi

Correlations

		Komunikasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	-.209	.602**
	Sig. (2-tailed)		.168	.000
	N	45	45	45
Lingkungan	Pearson Correlation	-.209	1	.298

Kerja (X2)	Sig. (2-tailed)	.168		.000
	N	45	45	45
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.602**	.298	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

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

Berdasarkan uji koefisien korelasi di atas dapat diketahui dari variabel X1 dan Y dengan melihat hasil nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan berkorelasi. Nilai pearson korelasi sebesar 0,602, dapat dihitung menggunakan data $r_{\text{tabel}} = 0,294$ (perolehan data lihat di r_{tabel} dengan sampel 45 responden), maka dapat diketahui nilai pearson $0,602 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Demikian juga diketahui pada variabel X2 dan Y dengan melihat hasil uji nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan berkorelasi. Dengan nilai pearson korelasi sebesar $0,298 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi dinyatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2%-68,9% berkategori kuat, artinya bila komunikasi dapat dilaksanakan dengan baik dan suasana lingkungan kerja terasa nyaman serta mendukung, maka kinerja pegawai juga akan meningkat lebih tinggi atau dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

4.2 Pembahasan

Komunikasi merupakan proses penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbale balik, komunikasi yang efektif adalah alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, instruksi-instruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Husaini Usman (Julita, 2017:198).

Variabel komunikasi (X) diukur dari indikator keterbukaan (komunikasi), empati, mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Instrument variabel ini dioperasikan melalui 8 butir item pernyataan. hasil perhitungan maka didapat skor pencapaian nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 3,048 dengan persentase pelaksanaan sebesar 60,97% yang berada pada kategori kuat. Hasil ini memberikan arti bahwa secara umum komunikasi yang telah diterapkan pada kantor Camat Air Salek kepada pegawai melalui keterbukaan, empati, mendukung, sikap positif dan kesetaraan sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut karena komunikasi pada kantor camat sudah berjalan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari keterbukaan dalam sistem informasi dalam berkomunikasi kepada pegawai, sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan kepada pegawai serta pimpinan selalu memberikan perhatian kepada semua pegawai sehingga dapat memiliki pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Air Salek.

Berdasarkan uraian analisis diatas, maka menunjukkan bahwa komunikasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai meningkatkan kinerja pegawai dirasakan optimal jangan sampai adanya dampak pada pencapaian tujuan organisasi yang menjadi tidak maksimal.

Untuk itu, pimpinan harus menyampaikan segala informasi yang berkaitan dengan urusan dan kewajiban pekerjaan bagi pegawainya sehingga pegawai tidak merasa ketinggalan akan informasi penting untuk kantor tersebut, adanya kesempatan bagi pegawai dari pemimpin untuk berkarir untuk mendukung. Dengan adanya perbaikan demikian, maka harapan pada kantor Camat Air Salek dalam mencapai tujuannya memberikan hasil kerja yang maksimal dari pegawai melalui penyampaian sistem komunikasi akan terwujud. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dengan melihat hasil yang dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,930 > 2,01808$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,067 > 2,01808$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek. Dapat diketahui dari hasil variabel X1 dan Y dengan melihat hasil nilai pearson correlation $0,602 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Demikian juga diketahui pada variabel X2 dan Y dengan melihat hasil uji nilai pearson korelasi sebesar $0,298 > 0,294$ maka pearson correlation dinyatakan berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi dinyatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2%-68,9% berkategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Air Salek.

Daftar Pustaka

- Arianty, N. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra, A. A., & Susanto, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 143-151.
- Richard, West. (2017). Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi/Richard West, Lynn H. Turner. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. JI. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Mauve Palembang

Yopi Okta Sali¹⁾, Hamid Halin²⁾, Susi Handayani³⁾

^{1),2),3)} Universitas Indo Global Mandiri

Email: yopioktasali21@gmail.com¹⁾, hamidhalin@uigm.ac.id²⁾, susihandayani25@yahoo.co.id³⁾

Abstract

The intention of this study is to analyze the effect of the level of education and training on the work performance of hotel employees Mauve Palembang. The sample was collected by the saturated sample technique. Data of 43 respondents was collected through documentation and questionnaires. This study implements multiple linear regression method to analyze the data. The results of the investigation prove that in part, both the level of education and training have a significant positive effect on employee performance. This fact is useful for Hotel Mauve Palembang. To improve employee performance, the company must consider the level of education and training factors together.

Keywords: education level, training, employee performance, HR management.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Walaupun teknologi, perkembangan teknologi informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Arianty et al., 2016). Sumber Daya Manusia saat ini memegang peranan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena dalam pencapaian tujuan perusahaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif guna tercapainya tujuan perusahaan (Satedjo, 2017). Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan. karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, karena kemampuan setiap individu harus dikembangkan secara berkelanjutan dengan cara melaksanakan program pendidikan, pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus senantiasa berkembang (Mandik G.N 2019). Demi mewujudkan semua hal itu dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah berguna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Listyanti, K.N 2019).

Pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik secara teknis maupun manajerial (Ratnasari, M.D 2018). pendidikan bertujuan untuk pembangunan negara secara keseluruhan melalui penyediaan tenaga kerja yang terampil” (Ratnasari, M.D 2018). Menyatakan, “Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang” (Ratnasari, M.D (2018). Dan Pelatihan

dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang (Ratnasari, M.D 2018). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam berkerja. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan (Mardianti, Y, 2017). Pada hakikatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Puspitasari, P. 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal yang berhubungan dengan keadilan (Choirunnisa, B. 2013). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu lembaga dimana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasi dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun disuatu perusahaan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan (Hernidatiatin & Susijawati, 2017). Menurut Lase, A. S. (2020) indikator tingkat pendidikan adalah

1. Penguasaan Diri

Merupakan mengendalikan atau menguasai diri dan akan membentuk seseorang dalam menjadi yang lebih baik.

2. Mengevaluasi Diri

Cara untuk mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi, sehingga target dapat diraih dengan sukses.

3. Penyesuaian Diri

Penyesuaian ini dimaksudkan supaya terjadi keutuhan tanggung jawab dan pekerjaan untuk mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan.

4. Merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber daya manusia untuk mencapai hasil dari pekerjaan yang dijalankan.

5. Perbuahan Sikap

Perubahan sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan dari atasan.

2.3 Pelatihan

Menurut Yulianti, E. (2015) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Yulianti, E (2015) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dan pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis ketrampilan tertentu. Indikator-indikator pelatihan menurut Saputra R.A (2015) sebagai berikut:

1. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).
3. Pelatih
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan kompeten.
4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
5. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.4 Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja diartikan oleh Azhar, A. (2018) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan waktu. Jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan ialah berasal dari prestasi kerja. Indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara individu menurut Nurasyiah, H. (2017), yaitu:

1. Kualitas kerja, hal ini dapat dilihat dari:
 - a. ketepatan waktu,
 - b. ketelitian dan
 - c. keterampilan.
2. Kuantitas kerja, hal ini dapat dilihat dari :memenuhi standar kerja, pekerjaan rutin.
3. Tingkat kehandalan, hal ini dapat dilihat dari: inisiatif, rajin.
4. Sikap yaitu bentuk perilaku atau tingkah laku karyawan dalam bekerja serta perbuatan berdasarkan loyalitas dan tanggung jawab serta mampu bekerja sama dalam tim dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari: Tingkat loyalitas dan tanggung jawab, Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim.

3. Metodologi Penelitian

penelitian dilaksanakan di Hotel Mauve Palembang yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 1111 A, Sungai Pangeran, KEC. Ilir timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30128. Menurut Sugiyono (2015) jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Peneliti menggunakan jenis data ini dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang sudah diberi skor atau dalam skala 1-5. Sumber data penelitian yaitu sumber data primer. sumber data ini dapat diperoleh melalui kuesioner dan yang sudah diberi pertanyaan dengan skor / skala 1-5 dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan Hotel Mauve Palembang.

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono (2017:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemberian kuesioner ditujukan kepada seluruh karyawan Hotel Mauve Palembang. Populasi dipenelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Mauve Palembang yang berjumlah 43 orang. pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Non probability sampling* melalui teknik *Sampling jenuh*. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 43 responden karyawan Hotel Mauve Palembang, dalam melakukan peneliti menggunakan SPSS V24 sehingga diperoleh hasil penelitian

Tabel 1. Validitas variabel tingkat pendidikan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP1	0,617	0,3008	Valid
TP2	0,790	0,3008	Valid
TP3	0,691	0,3008	Valid
TP4	0,462	0,3008	Valid
TP5	0,608	0,3008	Valid
TP6	0,494	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil pengujian validitas untuk keenam item pertanyaan kuesioner tingkat pendidikan (X_1) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butiran pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 2 Validitas variabel pelatihan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,517	0,3008	Valid
P2	0,649	0,3008	Valid
P3	0,635	0,3008	Valid
P4	0,583	0,3008	Valid
P5	0,634	0,3008	Valid
P6	0,769	0,3008	Valid
P7	0,706	0,3008	Valid
P8	0,554	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dihasilkan pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner pelatihan kerja (X_2) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki validitas yang baik.

Tabel 3. Validitas variabel prestasi kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK1	0,760	0,3008	Valid
PK2	0,783	0,3008	Valid
PK3	0,738	0,3008	Valid
PK4	0,802	0,3008	Valid
PK5	0,703	0,3008	Valid
PK6	0,726	0,3008	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat dihasilkan pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner prestasi kerja karyawan diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,3008 dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item - total correlation) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3008), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki validitas yang baik

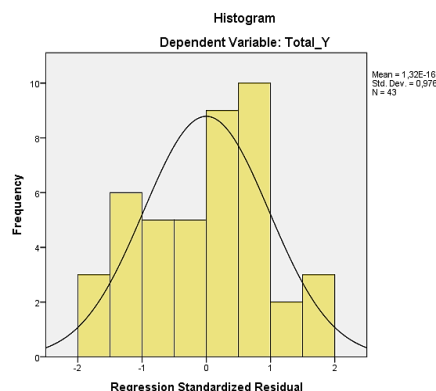
Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,789	0,70	Reliabel
Pelatihan	0,728	0,70	Reliabel
Prestasi kerja karyawan	0,756	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan kerja, Prestasi Kerja Karyawan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

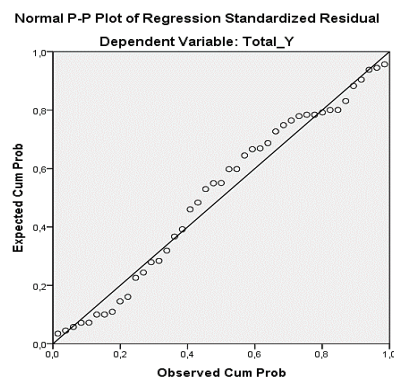
4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013: 160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal P-Plot melalui bantuan SPSS for windows.



Gambar 1. Histrogram dependen

Berdasarkan gambar 1, tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.



Gambar 2. Grafik normal p-p plott of regression standarized residual

Berdasarkan gambar 2 grafik P-P Plot juga menunjukkan kesimpulan, dari tampilan di atas terlihat bahwa ada data yang menyebar normal dari garis diagonal, hingga masih dapat dikatakan normal.

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji t variabel tingkat pendidikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,449	3,169		6,136	0
Total_X1	,315	,124	,368	2,535	.015

a. Dependent Variable: Total_Y

Pada tabel 5 dihasilkan t-hitung sebesar 2,535 pada tingkat sig. sebesar 0,015 Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kriteria diterimanya hipotesis apabila:

- Jika t-hitung > t-tabel sig < 0,05, maka H1 diterima.
- Taraf sig= 5% derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2$; n-K-1) = (0,05/2 ; 43-2- 1) = (0,025 ; 40) = 2,021

Diketahui nilai sig untuk tingkat pendidikan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,015 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,535 > t_{tabel} 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tingkat pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Mauve Palembang.

Tabel 6 Uji t variabel pelatihan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,737	4,280		4,378	0
Total_X2	,241	,118	,304	2,040	,048

a. Dependent variable: Total_Y

Pada tabel 6 dihasilkan t_{hitung} sebesar 2,040 pada tingkat sig sebesar 0,048 Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kriteria diterimanya hipotesis apabila:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sig $< 0,05$, maka H_2 diterima.
- Taraf sig = 5% derajat kebebasan (df) = $(\alpha/2 ; n-K-1) = (0,05/2 ; 43-2-1) = (0,025 ; 40) = 2,021$

Diketahui nilai sig untuk Pelatihan Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,040 > t_{\text{tabel}} 2,021$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) pada Hotel Mauve Palembang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 7. Uji simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,470	2	16,235	36,678	,036 ^b
	Residual	180,134	40	4,503		
	Total	212,605	42			

- Dependent Variable: Total_Y
- Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

$V1 = K = 2$ (K = Jumlah variabel independen)

$V2 = n - K - 1 = 43 - 2 - 1 = 40 \rightarrow f_{\text{tabel}} (=2;40)$

Maka, didapat nilai $F_{\text{tabel}} = 3,23$ Karena nilai $F_{\text{hitung}} (36,678) > \text{nilai } F_{\text{tabel}} (3,23)$ dan nilai signifikansi F ($0,036 < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$), maka H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Palembang, hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.

Tabel 8. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,463	,110	2,122

- Predictors: (constant), Total_X1, Total_X2
- Dependent Variable: Total_X1, Total_X2

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,463 atau 46,3% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan kerja karyawan 46,3%, sedangkan sisanya 0,537 atau 53,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang. hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan t_{hitung} variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar $2,535 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai signifikansi 0,015 yang artinya hipotesis diterima, Tingkat pendidikan dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang, penjelasan diatas tidak bertentangan dengan pendapatan yang telah menjelaskan Pendidikan adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, dan berlaku juga pada suatu instansi atau perusahaan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan, Dkk (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon, hasil penelitian menyatakan Hipotesis ditolak sehingga Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari hasil output pada analisis perhitungan test, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel pendidikan karyawan tidak mempengaruhi prestasi karyawan PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Suralaya Cilegon.

Pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang menunjukkan hasil test positif berpengaruh signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan t_{hitung} variabel pelatihan kerja sebesar $2,040 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai signifikansi 0,048 yang artinya hipotesis diterima, adanya pelatihan yang diberikan pemimpin perusahaan tentu dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan, dengan adanya pelatihan karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja, hal ini menandakan bahwa karyawan Hotel Mauve Palembang hanya cukup menggunakan pelatihan sebagai alat ukur untuk meningkatkan prestasi mereka, pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rhesa Prasetya dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hubungan ini dimaknai jika semakin tinggi pelatihan yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi prestasi yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di peroleh hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 36,678 > F_{tabel} 3,23$, taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara silmultan berepengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karya Hotel Mauve Palembang yang artinya hipotesis diterima, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurasyiah (2017), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik secara

bersama-sama maka akan memberikan dampak positif yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditarik kesimpulan tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan dan prestasi bisa menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 46,3%, sedangkan sisanya 0,537 atau 53,7% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Koefisien yang dimiliki oleh tingkat pendidikan bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang diterapkan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan Hotel Mauve Palembang.

Daftar Pustaka

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Azhar, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur Di Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Choirunnisa, B. (2013). Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pt Surveyor Indonesia (Persero) Palembang. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), Pp. 1689–1699.
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, I., & Riza, M. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 47-56.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(111), 2579–9312.
- Lase, A. S. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I08.P3>
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPRRokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82.

- Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82.
- Puspitasari, P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Bandung Trans Studio (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama)*.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Materi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1)
- Saputra, R. A. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kurir Perusahaan Pt. Tiki (Titipan Kilat) Kota Sukabumi (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama)*.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Suigiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kuanlitatif Dan R&D.Z
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.

Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang

Hannia¹⁾, Roswaty²⁾, Emilda³⁾

^{1),2),3)}Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Email: hannahannia7@gmail.com¹⁾, roswaty@uigm.ac.id²⁾, emilda@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study deals with the effect of providing incentives and the work environment on the employee turnover rate of the DFSK Palembang Car Dealer simultaneously on the turnover rate. This type of research was quantitative research which employed the associative method. The data collection technique used is a questionnaire. The sample population used in this study was 40 employees of the DFSK Palembang Car Dealer. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The results of this study using the t-test partially show that the Incentive Giving variable (X1) has a significant effect on the employee turnover rate. Then the Work Environment variable (X2) has a significant effect on the level of employee turnover. The results of testing the F test showed simultaneously that the Incentive Giving variable (X1) and Work Environment (X2) had a significant effect on the employee turnover rate. This research can be expected to conduct companies to evaluate the provision of employee incentives and work environment to reduce employee turnover

Keywords: incentives, work environment, employee turnover

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai melalui penggunaan sumber daya yang dimiliki. Salah satu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan adalah kinerja yang tinggi tetapi juga efisien. Kinerja yang diperoleh suatu perusahaan berhubungan dengan faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang ada dalam perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian kinerja tersebut. Pencapaian produktivitas kerja berhubungan dengan stabilitas kerja dalam suatu perusahaan dan stabilitas kerja tersebut dipengaruhi oleh keluar masuknya karyawan (perputaran karyawan) dalam perusahaan. Sebagai makhluk hidup, karyawan mempunyai keterbatasan, baik fisik maupun kemampuan. Oleh karena itu, karyawan dalam suatu perusahaan pada suatu saat akan mengalami perputaran karena pensiun, mengundurkan diri atau dikeluarkan oleh perusahaan. Adanya karyawan yang pensiun, mengundurkan diri atau yang dikeluarkan perusahaan, menyebabkan perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut. Seiring dengan meningkatnya persaingan pasar saat ini, membuat perusahaan atau organisasi harus memperkerjakan karyawan yang kompeten agar dapat memenangkan persaingan pasar. Mencari karyawan yang berbakat akan menghabiskan waktu dan uang bagi perusahaan, maka dari itu mempertahankan karyawan juga penting bagi perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif Dealer Mobil DFSK Palembang mengacu pada penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan memiliki penjualan produk yang banyak, maka insentif yang diberikan lebih besar. Demikian sebaliknya, jika karyawan memiliki penjualan produk yang sedikit, maka insentif yang diberikan lebih kecil. Tapi yang terjadi sebenarnya tidak sesuai dengan pernyataan di atas, karena ada karyawan lama yang mendapat insentif yang lebih besar daripada karyawan baru yang memiliki penjualan lebih besar dari karyawan lama tersebut.

Selain permasalahan kebijakan pemberian insentif tersebut, berbagai permasalahan lingkungan

kerja pada Dealer Mobil DFSK Palembang juga menjadi kendala karyawan. Adapun kendala tersebut adalah keluhan sebagian besar karyawan berkaitan dengan ruangan kerja yang masih belum nyaman karena tidak adanya pembatas antara satu karyawan dengan karyawan lain. Sebagian ruangan kerja juga belum menggunakan penyejuk ruangan serta perlengkapan kerja yang belum memenuhi standar yang dibutuhkan. Begitu juga dalam hal penentuan jabatan karyawan lebih mengarah kepada hubungan keluarga dengan pimpinan perusahaan, sehingga kedekatan keluarga merupakan faktor dominan dalam penempatan karyawan. Hal ini bagi sebagian karyawan menjadi kendala dalam peningkatan kinerjanya. Kondisi ini selanjutnya juga mempengaruhi pemberian insentif kepada karyawan.

2. Kajian Literatur

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

2.1 Insentif

Pengertian Insentif Menurut Hasibuan (2010:185), insentif karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sementara menurut Mulyadi (2015:81), insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan. Menurut Yoder dalam Hasibuan (2010:186).

Menurut Rivai (2013:39), salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, mesin dan sebagainya.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan pengaturan waktu, tahu posisi diri, adanya kecocokan, menjaga keharmonisan, pengendalian desakan dalam diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri, tidak mengumbar kemarahan pada orang lain dan bersikap bijaksana.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2011:39): 27 1. Pelayanan kerja Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja.

2.3 Tingkat Perputaran Karyawan

Tingkat perputaran karyawan menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Menurut Robbins dan Judge (2015) dampak utama terjadinya tingkat perputaran karyawan bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode asosiatif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Data adalah faktor yang paling penting untuk mendukung suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber pada responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang. Jenis dan sumber data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan dan mempelajari informasi data-data yang diperoleh melalui kearsipan, buku, jurnal, artikel maupun situs internet yang menjadi referensi pendukung penelitian.

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 (Sugiyono, 2013). Berdasarkan definisi tersebut, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan keterangan di atas, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan *sampling* total atau *sampling* jenuh yaitu semua populasi yang ada dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 40 orang karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Dealer Mobil DFSK Palembang dengan mengambil data langsung dari 40 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini memerlukan waktu 14 hari dikarenakan perusahaan pada saat pengambilan data masih sangat sibuk. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang untuk dijawab berdasarkan pandangan masing masing karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (*Pearson*), dengan tarif signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), yaitu $40-2 = 38$, sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0.312$. Butir pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	1	0.680	0.312	Valid
	2	0.369	0.312	Valid
	3	0.440	0.312	Valid
	4	0.531	0.312	Valid
	5	0.570	0.312	Valid
	6	0.590	0.312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0.651	0.312	Valid
	2	0.406	0.312	Valid
	3	0.463	0.312	Valid
	4	0.536	0.312	Valid
	5	0.612	0.312	Valid
	6	0.594	0.312	Valid
	7	0.587	0.312	Valid
Tingkat Perputaran Karyawan (Y)	1	0.558	0.312	Valid
	2	0.412	0.312	Valid

3	0.446	0.312	Valid
4	0.586	0.312	Valid
5	0.410	0.312	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dalam uji reliabilitas ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.70 maka variabel dianggap tidak reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka variabel dianggap reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pemberian Insentif (X_1)	0.775	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.808	Reliabel
Tingkat Perputaran Karyawan (Y)	0.714	Reliabel

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (tingkat perputaran karyawan) dipengaruhi oleh variabel independent (pemberian insentif dan lingkungan kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.554	1.249

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif

b. Dependent Variable: Tingkat Perputaran Karyawan

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua uji yaitu uji secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) yang dijelaskan sebagai berikut:

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (pemberian insentif dan lingkungan kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (tingkat perputaran karyawan).

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28.566	2.701			10.574	.000
Pemberian Insentif	-.423	.140	-.413		-3.014	.005
Lingkungan Kerja	-.298	.095	-.430		-3.143	.003

a. Dependent Variable: tingkat perputaran karyawan

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel 4 dengan tarif signifikansi 0.05 pada derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$). Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.028. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t_{hitung} pemberian insentif (X_1) sebesar -3.014 lebih dari -2.028 ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) sebesar -3.143 lebih dari -2.028 ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (pemberian insentif dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (tingkat perputaran karyawan). Hipotesisnya adalah:

Tabel 5. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.617	2	39.308	25.181	.000 ^a
	Residual	57.758	37	1.561		
	Total	136.375	39			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pemberian insentif

b. Dependent Variable: tingkat perputaran karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 25.181. Sementara tabel F dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa F tabel dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$ maka $F_{tabel} (df_1) (df_2) = 3.252$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh

$F_{hitung} = 25.181$ sedangkan $F_{tabel} = 3.252$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan Dealer Mobil DFSK Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t variabel Pemberian Insentif dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan pada Dealer Mobil DFSK Palembang. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan pada Dealer Mobil DFSK Palembang.
2. Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.554. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pemberian insentif dan lingkungan kerja bisa menjelaskan tingkat perputaran karyawan yaitu sebesar 55.4%, sisanya (44.6%) bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksar
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D dan S.E Schultz. (2010). *Psychology & Work Today, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

Putri Utami¹⁾, Endah Dewi Purnamasari²⁾, Susi Handayani³⁾

^{1),2),3)} Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

Email : putriutamipuput63111@gmail.com¹⁾, endahdps86@gmail.com²⁾, susihandayani@yahoo.co.id³⁾

Abstract

This study aims to evaluate the effect of job placement on employee performance at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. This study uses a quantitative approach research method with a sample of 37 employees at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. Based on the results of the study, it can be concluded that work placement does not have a significant effect on employee performance, job placement perceived by the employees of the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency is considered high. The magnitude of the effect of work placement on the performance of the Megang Sakti District Office employees, Musi Rawas Regency is 4.8%. This shows that work placement has a low influence on employee performance. This research is expected to be an additional consideration to improve employee performance.

Keywords: human resources management, employee performance, work placement

1. Pendahuluan

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa Kelurahan dan Desa-desa. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan) ini salah satu fungsi Camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa atau Kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan Desa atau Kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah Kecamatan. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan bertujuan untuk mendorong kelancaran berbagai kegiatan ditingkat Kecamatan dan penyelenggaraan tugas pemerintah lainnya dikecamatan.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pada calon karyawan untuk dilaksanakan. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal

2. Kajian Literatur

Dalam penelitian ini akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan penempatan kerja dan kinerja pegawai.

2.1 Penempatan Kerja

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Marwansyah (2010) mengemukakan penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindahtempatkan ke tempat kerja barunya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai indikator penempatan kerja menurut (Hartatik, 2014) indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Metodologi Penelitian

Agar Penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti hanya memandang permasalahan penelitian yang diangkat hanya berkaitan dengan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi

Rawas. Sampel pada penulisan ini meliputi semua pegawai sebanyak 37 Pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data pada penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 22 desember 2020 di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Peneliti menggunakan teknik pengambilan data *probability sampling* dimana teknik ini mengambil seluruh sampel pegawai yang ada di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Pengujian validitas menggunakan kolerasi bivariate yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, (2-tailed). Dengan ($n=37$, $\alpha= 5\%$, $n-2$ r tabel = 0.324. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. adapun hasil validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel sebagai berikut

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

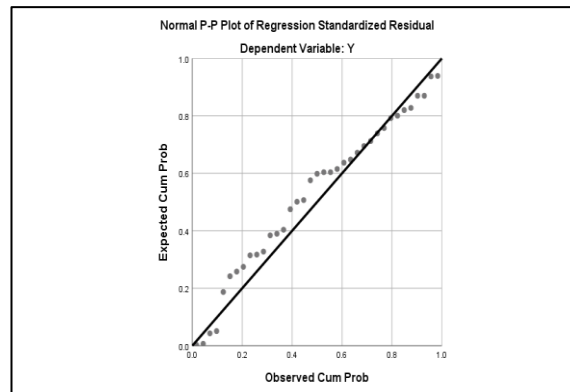
Tabel 1. hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Ketentuan r_{tabel}	Hasil
Penempatan Kerja	0.757	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.727	0.6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, maka dengan ini data residual terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of regression standardized residual

Diketahui grafik normal P-P Plot bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal.

4.1 Hasil uji hipotesis

Hasil uji t merupakan metode untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Serta untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.483	4.815			9.030	.000
	X	.208	.157	.219		1.329	.193

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 di atas pada variabel penempatan kerja diperoleh $t_{hitung} 1,329 < t_{tabel} 1,687$ dan nilai sig. 0,193 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 3. koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.219 ^a	.048	.021	5.748

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 sebesar 0.048, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu penempatan kerja berpengaruh sebesar 4,8% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan dibab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas bahwa penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,208 dan $t_{hitung} 1,329 < t_{tabel} 1,687$

Pengujian secara parsial antara variable Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 1,329 > t_{tabel} 1,687$. dan nilai signifikan $0.19 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Penempatan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Adi, H. P., & Wahyudi, S. I. (2015, November). Analysis of Drainage System Management in The Netherland, France And Indonesia. In *International Conference on Coastal and Delta Areas* (Vol. 1, No. 2, pp. 109-116).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2), 132-136.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Wikipedia. (2020, Maret 24). *Manajemen*. Retrieved from Wikipedia Ensiklopedia Bebas: <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>
- Yusran B. (2017) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Junral Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN 2620-9551*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang

Deris Diwata Prawira¹⁾, Susi Handayani²⁾, M. Kurniawan³⁾

Universitas Indo Global Mandiri

Email: derisdiwataprawira@icloud.com ¹⁾, susi@uigm.ac.id ²⁾, kurniawan@uigm.ac.id ³⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT Cahaya Petro Energi Palembang. This study utilized quantitative research methods, in this study involved as many as 35 employees at PT Cahaya Petro Energi Palembang, the source of data obtained through primary data and secondary data. Data collection techniques utilized questionnaire. The data analysis technique utilized a Likert scale, and data was analyzed by simple linear regression. Based on the data obtained after reprocessing, the results of research on the effect of the work environment on employee performance at PT Cahaya Petro Energi Palembang, conclusions can be depicted. The results of the t-test show that the work environment variable has a value of t count (6.852) > t table (2.034). That means that the work environment has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.587 indicates the magnitude of the contribution of the work environment to employee performance is 58.7%, and the remaining 41.3% was affected by other variables not included in this study. This study is expected to provide benefit for PT Cahaya Petro Energi Palembang.

Keyword: human resources management, work environment, employee performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, serta ada yang mengartikan *manpower management*, serta ada yang menyetarakan dengan sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin lebih tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2016:5).

Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Zainal dkk 2016). Menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya karena keberhasilan atau pencapaian manajemen berdasarkan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dengan kata lain, semakin efektif sumber daya manusia maka semakin efektif perusahaan.

Menurut (Suwondo dan Sutanto, 2015) Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan

organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut, lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014). Selanjutnya menurut (Farizki dan Wahyuati, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen

Menurut Koontz (2015) menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan hadal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya selanjutnya (Terry, 2015) menyatakan bahwa manajemen bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Pengertian dari manajemen sering kali berbeda penjelasan dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para ahli. Namun dalam hal visi dan tujuannya, kesemua pengertian tersebut akan selalu mengerucut kepada satu hal, yaitu pengambilan keputusan. Di dalam keseharian kita sering kali mendengar tentang manajemen, sejatinya bermakna seni dalam mengelola dan mengatur. Seni tersebut menjadi krusial dalam rangka menjaga kestabilan sebuah entitas bisnis atau perusahaan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Dengan demikian unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan yang harus di pertahankan dalam suatu organisasi.

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang

berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasanyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.
- c. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Melainkan aksi kerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga, kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja menurut Rivai (dalam Muhammad sandy, 2015 :12) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Helfert dalam (Zainal, dkk, 2016) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perbuatan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan 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.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dilihat dari sisi pegawai dan sisi perusahaan, dari sisi pegawai, maka kinerja dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh individu sebagai karyawan perusahaan dibandingkan dengan standar yang ada dan kemunculan dari kinerja karyawan merupakan kinerja perusahaan.

Menurut Setiawan (2014:47) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar Karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang, yang beralamat di Jalan HBR. Motik RT. 016 RW. 005 Kelurahan Karya Baru Kecamatan Alang-alang Lebar, Palembang, Sumatra Selatan. Menurut Sugiyono (2014), sifat data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar dan data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data yang diperoleh dari sumbernya langsung yaitu PT. Cahaya Petro Energi Palembang melalui kuesioner. Data sekunder adalah data yang dari hasil kepustakaan seperti sejarah, struktur organisasi, dan pembagian tugas-tugasnya.

Populasi pada penulisan ini sebanyak 35 orang karyawan. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel pada penulisan ini meliputi semua karyawan sebanyak 35 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Menurut Abdurahman dan Ali (2012) teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

4 Hasil dan Pembahasan

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel, jika r dihitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:45)

Tabel 1. Validitas variabel lingkungan kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,664	0,333	Valid
X2	0,700	0,333	Valid
X3	0,417	0,333	Valid
X4	0,674	0,333	Valid
X5	0,489	0,333	Valid
X6	0,556	0,333	Valid
X7	0,747	0,333	Valid
X8	0,746	0,333	Valid
X9	0,625	0,333	Valid
X10	0,527	0,333	Valid
X11	0,874	0,333	Valid

X12	0,747	0,333	Valid
X13	0,794	0,333	Valid
X14	0,349	0,333	Valid

Tabel 2. Validitas variabel kinerja karyawan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,808	0,333	Valid
Y2	0,838	0,333	Valid
Y3	0,879	0,333	Valid
Y4	0,936	0,333	Valid
Y5	0,737	0,333	Valid
Y6	0,768	0,333	Valid
Y7	0,786	0,333	Valid
Y8	0,840	0,333	Valid

Hasil uji validitas dari ke dua variabel pada tabel 1 dan 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,333).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel Sugiyono (2012). Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari penelitian ini. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada bagan di bawah ini

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Hasil
Lingkungan Kerja (X)	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil Uji t

Uji t yaitu untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_0 = \beta_1 = 0 \quad H_a: \beta_1 > 0$$

t tabel: (n-k-1; α)

Jika t hit > t tabel, maka H_0 ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value > α , maka H_0 diterima dan jika P value < α , maka H_0 ditolak.

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.886	4.760		.396	.695
	Total X	.545	.079	.766	6.852	.000

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan data tabel 4 diperoleh t_{hitung} sebesar 6,852 adapun kriteria diterimanya hipotesis:

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} > 0,05$, yaitu $6,852 > 2,034$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R^2 berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R^2 tersebut makin semakin besar pulavariabel bebas (X) maupun menjelaskan variabel terikat (Y). Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.575	2.979

Predictors: (Constant), TotalX

Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antarvariabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 58,7%, selebihnya 41,3% dipengaruhi oleh variabel independent lainnya diluar penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 6,852 > 2,034$ dan $sig 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Cahaya Petro Energi Palembang sebesar 58,7%, sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5).
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Koontz. (2015). Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli. <http://www.artikelsiana.com/2015/01/pengertian-manajemen-fungsi-manajemen.html>. Diakses tanggal 01 September 2016.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjono, A. H. G. M. G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwondo, dan Sutanto. (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17 (2).

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Bandung: Rajagrafindo Persada

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang

Yulia Tricayanti¹⁾, Neny Rostiati²⁾, Roswaty³⁾

^{1),2),3)}Universitas Indo Global Mandiri

Email: yuliatricaynt02@gmail.com ¹⁾, nenymarsi@uigm.ac.id²⁾, roswaty@uigm@ac.id ³⁾

Abstract

This research aims to impress leadership and compensation for employee performance at CV. Brothers Palembang. This type of research was descriptive quantitative. The data employed primary and secondary data. Data collection techniques using questionnaires. The sample in this study amounted to 44 employees. Data analysis utilized multiple linear regression. Based on the results of the T-test prove that leadership affect the employee performance partially. Based on the results of the F test that leadership and compensation have a simultaneous effect on employee performance. This research has the determination of 0.454 that was the coefficient. This R Square value indicates the contribution of leadership and compensation variables to employee performance variables is 45.4%. This research is expected to help the company as consideration for employee performance.

Keywords : leadership, compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Dalam mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan beberapa komponen pendukung seperti, kompensasi dan kepemimpinan kerja yang baik terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memperhatikan dalam memberikan kompensasi dan sikap kepemimpinan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat hal itu, maka sikap kepemimpinan yang baik dan tepat perlu diterapkan dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu harus diperhatikan oleh setiap pemimpin perusahaan karena dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan, maka akan membuat karyawan merasa aman, dan nyaman sehingga bisa membantu mereka dalam mengerjakan tugas mereka secara optimal.

Menurut Armstrong, (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Sudarmanto, (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga, (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu..

Menurut Panggabean, (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Rivai, (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada karyawan. Menurut Handoko, (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas

jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan, sehingga kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Hasibuan, (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Perusahaan CV. Brothers Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi, yang menyediakan jasa pelaksana untuk kontruksi jalan raya (kecuali jalan layang) jalan rel kreta api dan landas pacu bandara, serta pengerjaan untuk kontruksi bangunan multi atau hunian, dan juga bangunan gedung lainnya. Visi dari CV. Brother Palembang ialah menjadi perusahaan terbaik dan terkemuka dalam bidang jasa kontruksi, arsitektur, interior, desain, dan pengadaan barang di Indonesia. Dari visi ini, terlihat jelas bahwa untuk mewujudkan itu semua CV. Brothers Palembang harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa diwujudkan oleh CV. Brothers Palembang apabila perusahaan tersebut mampu memberikan kepemimpinan serta kompensasi kerja yang tepat bagi karyawannya agar bisa secara terus menerus mengembangkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Pada dasarnya kepemimpinan CV. Brothers Palembang cukup baik namun pimpinan CV. Brothers Palembang belum dapat membentuk suasana kerja lebih terorganisasi, dan kurang adanya perhatian terhadap karyawan seperti memberi motivasi dan dorongan pada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperdulikan oleh pimpinan, dan dari sisi lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkadang diterima tidak tepat waktu, walaupun kompensasi yang diberikan oleh CV. Brothers Palembang telah dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan besar nilai kompensasi yang diterima karyawan sudah diketahui, maka dari hal inilah yang menjadi dampak pada kinerja karyawan yang menurun dan menjadi malas-malasan.

2. Kajian Literatur

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Referensi yang digunakan adalah buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Menurut Armstrong, (2003) menyatakan

kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Sudarmanto, (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menurut Anoraga, (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

1. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai, (2005) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

2. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

3. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

4. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

5. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

6. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Menurut Wahjosumidjo, (1991) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak,

sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti-sugesti biasanya disebut sebagai saran dan anjuran.

Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugestimempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.3 Kompensasi

Menurut Panggabean (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada karyawan. Menurut Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan

atau keseimbangan perhitungan, sehingga kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Sumarwan (2008:289) mendefinisikan keputusan pembelian adalah kegiatan dimana yang dilakukan oleh konsumen untuk membeli dan mengkonsumsi suatu produk atau jasa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur keputusan pembelian konsumen antara lain:

1. Keinginan mencoba produk
2. Pengunjung melakukan pembelian.

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Menurut Dhermawan (2012) indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
2. Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan.
3. Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif.
4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut

1. Faktor Kemampuan

Menurut mangkunegara (2000), salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan. Kemampuan seseorang atau ability pada dasarnya terdiri dari tingkat IQ yaitu rata-rata nilai Iqnya 110-120 hal ini akan menunjang keterampilan dalam melakukan segala aktivitas di dalam bekerja. Maka dari itu perlunya penyesuaian dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai perlunya pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. (the right man on the right place)

2. Faktor Motivasi

Dalam hal ini mendorong serta menggerakkan karyawan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal, motivasi sebenarnya merupakan sikap dari seorang karyawan itu sendiri dalam menyikapi sebuah kondisi atau situasi tertentu.

Indikator kinerja karyawan Menurut Daryanto (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

3. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis di antara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

3. Metodologi Penelitian

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner akan disebarkan pada rumah makan sate taichan shincan Palembang, untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017) pengertian populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di CV. Brothers Palembang yaitu sebanyak 44 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sampling jenuh

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, berikut disajikan *output* uji parsial dari variabel independent Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil uji t variabel kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.608	4.814		1.788	.081
Kepemimpinan	.195	.081	.279	2.402	.021

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Pada tabel 1 diperoleh kesimpulan uji t parsial variabel disiplin berdasarkan nilai signifikansi *output SPSS*. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial (regresi linier berganda) berdasarkan nilai hitung dan tabel:

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan *sig t* dan α (0,05) atau t_{hitung} dan t_{tabel} . Adapun kriteria pengujian uji t yaitu:

Ho diterima jika $Sig\ t \geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho ditolak jika $Sig\ t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$t_{\text{tabel}} = 1,680$ ($df = n-k = 44-2 = 42$) taraf signifikan 0,05 H_1 : Nilai Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan nilai $X_1 < 0,05$ maka konstanta berpengaruh terhadap model regresi. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $2,402 > 1,680$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Uji t variabel kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	8.608	4.814		1.788	.081
	Kompensasi	.567	.102	.643	5.541	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

4.5 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni, (2018) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.802	2	92.401	17.065	.000 ^b
	Residual	221.994	41	5.414		
	Total	406.795	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

Rumus $F_{\text{tabel}} (k ; n-k) = (3 ; 44-2) = (3 ; 42) = 3,16$

Berdasarkan tabel 3 kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar $17,065 > F_{\text{tabel}} 2,83$ dan signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi adalah 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan, terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Ghazali (2013) Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa

besarnya kontribusi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.428	2.327

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 4 di atas didapatkan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,454. Nilai *R Square* ini menandakan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 45,4%. Dan sisanya sebesar 54,6% bisa di jelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan variabel kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. secara simultan variabel Kepemimpinan(X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Brothers Palembang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Brothers Palembang, sebesar 45,4%, sisanya sebesar 54,6% bisa dijelaskan / dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dhermawan. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No.2.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-3, Cetakan Keenam. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. (2018). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.



Publisher:
Training & Research Institute –
Jeramba Ilmu Sukses
Jl. Brigjend Hasan Kasim
No. 22 Palembang, Indonesia

