Peningkatan

MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN

EDITOR:

Firman Menne

Aslam Jumain

Kontributor:

Hendry Apriatman
Zul Fahma Hasmir
Arief Pahlevi Pramana
Ika Lisrayani
Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo
Muchlis Ruslan
Sukmawati Mardjuni
Miah Said
Herminawati Abubakar
Seri Suryani
Hasanuddin Remmang
Haeruddin Saleh
Chahyono

PENINGKATAN MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN

Editor:
Firman Menne
Aslam Jumain

Kontributor:
Hendry Apriatman
Zul Fahma Hasmir
Arief Pahlevi Pramana
Ika Lisrayani
Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo
Muchlis Ruslan
Sukmawati Mardjuni
Miah Said
Herminawati Abubakar
Seri Suryani
Hasanuddin Remmang
Haeruddin Saleh
Chahyono

Tata Letak
Mutmainnah

iv + 178 halaman
18 x 26 cm
Cetakan: 2021
Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN : 978-623-226-257-7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit

Penerbit: Pusaka Almaida
Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18
Gowa - Sulawesi Selatan - Indonesia

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Penyelenggaraan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bosowa ini merupakan salah satu yang ada di Universitas Bosowa Makassar. Pendidikan Program Pascasarjana dalam hal ini terdapat tujuh Program Studi Magister dan satu Program Studi Doktoral yang ada dilingkup PPs UNIBOS. Program Studi S2 Hukum, Program Studi S2 Perencanaan Wialyah dan Kota (PWK), Program Studi S2 Manajemen, Program Studi S2 Administrasi Publik, Program Studi S2 Budidaya Perairan, Program Studi S2 Pendidikan Dasar, Program Studi S2 Pendidikan Bahasa Inggris, dan Program Studi Doktoral Perencanaan Wilayah dan Kota.

Proses belajar mengajar pada Program Pascasarjana di lingkungan Universitas Bosowa ini bertujuan untuk memberikan pengalaman studi menuju ke arah keahlian akademik, baik di bidang ke ilmuan (teoritik) dan kemampuan di bidang Praktek dengan tujuan meningkatkan mutu dan lulusan terbaik. Sesuai dengan Visi menjadi Program Pascasarjana yang berstandar Nasional serta mampu menghasilkan kelulusan yang berdaya saing tinggi serta unggul dalam ipteks yang kompetitif di dunia kerja.

Akhir kata saya mengucapakan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berusaha keras dalam membangun dan mengembangkan Program Pascasarjana Universitas Bosowa ini dan semoga Allah SWT selalu memberikan bimbingan dan kekuatan kepada kita semua, Amin.

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Bosowa

Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.

NIDN 09 1301 7402

DAFTAR ISI

[CHAPTER 1]
MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ..... 1 - 48
Hendry Apriatman[1], Muchlis Ruslan[3], Hasanuddin Remmang

[CHAPTER 2]
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN (STUDI KASUS DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN) ..... 49 - 98
Zul Fahma Hasmir[1], Sukmawati Mardjuni[2], Miah Said[3]

[CHAPTER 3]
PENGARUH BRAND EQUITY, LIFE STYLE DAN PERCEIVED VALUE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL HONDA MATIC DI KOTA MAKASSAR .....99 - 128
Arief Pahlevi Pramana[1], Sukmawati Mardjuni[2], Miah Said[2]

[CHAPTER 4]
ANALISIS KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI BARAT .....129 - 148
Ika Lisrayani[1], Herminawati Abubakar[2], Seri Suryani[3]

CHAPTER 5]
PENGARUH STRES KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT CORN DRYER SIDRAP.....149 - 178
Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo[1], Chahyono[2], Haeruddin Saleh [3] Hal 170

CHAPTER 1

MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hendry Apriatman[1], Muchlis Ruslan[3] ,Hasanuddin Remmang[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Bosowa
Email: henryapril429@gmail.com

ABSTRAK

Pembangunan tenaga terampil diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keatuan pandang dalam melaksanakan pekerjaannya yang merpakan bagian dari kegiatan bidang pelayanan public yang sangat diperlukan untuk memperbaiki dirinya secara individu maupun dalam kelompok kerja diperlukan kesamaan presepsi untuk memberikan yang terbaik pada bidangnya khususnya pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian yang dilakukan dengan metode kuantitatif, dengan penentuan responden sebanyak 50 orang pegawai yang mewakili populasi yang ada. Teknik pengambilan data dengan melakukan observasi, wawancara mendalam, pemberian kuesioner sebagai materi pertanyaan dengan jawaban yang akurat untuk selanjutnya diadakan analisis dengan menggunakan regeresi berganda, uji simultan dan uji parsial sebagai pengujian atas hipotesis dalam penelitian ini. Hasil analisis ditemukan bahwa variable motivasi, disiplin dalam bekerja, dan mempunyai komitmen dalam organisasi dalam kerangka peningkatan kinerja khususnya, dan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja, baik dalam pengujian secara analisis maupun pengujian lainnya

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Komitmen organisasi, kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Dewasa ini salah satu permasalahan dibidang kependudukan adalah belum optimalnya tertib administrasi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang sangat dibutuhkan masyarakat sebagai identitas diri untuk mengetahui keberadaan atau domisili, tujuan dari pendataan kependudukan dalam rangka untuk mengetahui jumlah dan sebaran penduduk dilain pihak masyarakat sebagai pengguna untuk keperluan pendidikan, pengurusan untuk kesehatan, dan keperluan lainnya.

Sehingga upaya dalam melakukan urusan kependudukan dan pencatatan sipil maka perlu ditunjang oleh adanya ketersediaan infrastruktur dengan tenaga terampil, untuk memenuhi keberhasilan suatu kegiatan dalam bidang sektor publik yang merupakan faktor yang secara internal memegang peran yang terpenting dalam suatu organisasi publik dalam pencapaian tujuan. Oleh karena sangat diperlukan adanya sumber daya terampil sebagai pendukung utama dalam proses penyelesaian kebutuhan administrasi identitas masyarakat, hal ini kalau sudah terpenuhi dengan baik dampaknya akan terjadi peningkatan prestasi pegawai sebagai sumber daya yang ada dalam lingkup dimana meraka bekerja.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas yaitu satu nilai yang seringkali perilaku pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif artinya cara kerjanya terjadi perbaikan dari sebelumnya begitu pula sebaliknya yang terjadi dalam suatu organisasi (Wibowo, 2014: 2). Namun dalam hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai menghadapai permasalahan, hal ini menurut Simanjuntak (2015: 1) bahwa banyak instansi pemerintah dan badan usaha milik negara demikian juga organisasi masyarakat merasakan tidak puas dengan penerapan hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai, karena kinerja secara keseluruhan rendah, sehingga sangat dibutuhkan pembinaan terhadap pegawai.

Dalam rangka peningkatan kemampuan setiap pegawai yang berada dalam lingkup organisasi diperlukan atau diberikan motivasi. Wibowo (2014: 323), mengemukakan bahwa motivasi sebagai dorongan baik individu maupun kelompok yang merupakan suatu rangkaian proses pembetukan manusia dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan

motivasi dan pencapaian kinerja dapat dicapai dengan memperhatikan kebutuhan dasar seseorang, begitu juga sebaliknya yang dapat memberikan dampak terjadinya penurunan gairah kerja seseorang. Hotiana dan Febriansyah (2018) berikut Rukhayati (2018) secara bersama memberikan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan, lain halnya Akbar (2014) bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi dari motivasi. Dari pandangan ini dapat disimpulkan bahwa dari beberapa peneliti mempunyai perbedaan hal ini disebabkan obyek penelitian mempunyai karakteristik yang berbeda, sehingga peneliti tertarik untuk melihat keterkaitan kedua variable tersebut.

Selain motivasi diperlukan juga melihat keterkaitan dengan variable kedisipilinan dalam bekerja apakah sudah terpoenuhi sebagai kewajiban seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya apakah selalu menjukkan ketaatan terhadap aturan dan norma-norma sesuai jam kerja yang telah ditentukan dalam suatu organisasi. Hasibuan (2019:193), berpandangan bahwa pencapaian disiplin karena adanya rasa tanggung jawab seseorang hal ini mencerminkan adanya gairah bekerja, disertai semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Astutik (2016), Primadana dan Djastuti (2015) bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi secara signfikan kaitannya dengan kedisiplinan, sedangkan Rahayu (2018) bahwa kinerja tidak dipengaruhi disiplin kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa perbedaan dapat terjadi apabila responden yang diteliti berbeda.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan

dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen Kerja.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini telah mengalami perubahan. Perusahaan ini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranan dalam mencapai tujuan yang sangat besar (Afandi, 2018 :1).

Menurut Afandi, (2018 :1) menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Fahmi (2016 : 1) mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : " Manajemen sumber daya manusia (human recources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif "

Definisi ini dapat dianggap sebagai definisi yang sangat general dan tidak spesifik seperti definisi manajemen sumber daya manusia pendekatan

pemerintah atau manajemen sumber daya manusia definisi pendekatan industry jasa atau manufaktur. Tetapi ini definisi yang kirannya cocok dilihat secara umum.

Bintoro dan Daryanto, (2017:15) mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia dari segi ilmu adalah suatuilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

Definisi manajemen sumber daya manusia diungkapkan oleh beberapa para ahli sebagaimana diungkapkan oleh Suryadana (2015 : 4) bahwa : Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja disana yang secara individu maupun kolektif memberikan kontribusi pada pencapaian tujuannya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas menjelaskan bahwa konsep dari definisi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan cara memanfaatkan manusia dalam memberikan implikasi positif pada tujuan dari organisasi. Konsep ini memperlihatkan pentingnya dari proses seleksi, penempatan, motivasi, penilaian, pengembangan, komunikasi, pemanfaatan dan keseluruhan akomodasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun hal lain seperti idologi dan fisologi dapat bermanfaat untuk menjaga keteraturan dan kekonsistenan dari pola pelaksanaan tersebut. Dengan begitu, konsep manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam perkembangan.

Rachman (2016 : 1) menjelaskan definisi sumber daya manusia atau disebut juga dengan manajemen personalia sangat penting bukan hanya

bagi general manajer ataupun manajer dibagian human resource (HR) departemen belaka, tetapi juga penting bagi semua general manajer atau manajer disemua bagian supaya mampu diterapkan dengan benar dan tepat sehingga mampu memaksimalkan potensi karyawan dalam rangka meningkatkan ekselerasi kinerja perusahaan serta menghadapi tantangan globalisasi, seperti MEA.

Sedarmayanti (2017 : 1) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.

Berdasarkan definisi tersebut di atas maka manajemen sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang

berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Sedarmayanti (2017 : 17) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah yaitu :

1. Memberikan informasi dan interprestasi masalah terkait sumber daya manusia, seperti : Ketentuan upah (Upah minimum regional/UMR), jaminan sosial, standar keselamatan kerja, penilaian prestasi kerja, dan pemeliharaan kesehatan kerja, dan lain-lain.
2. Memenuhi tanggungjawab kegiatan perusahaan dalam membina hubungan dengan pelanggan, terbuka memberi layanan bagi orang lain. Hubungan dengan pelanggan berarti memandang setiap orang di dalam dan di luar perusahaan sebagai konsumen dan menempatkan konsumen pada perioritas utama. Pada divisi sumber daya manusia,, sebagai konsumennya adalah manajer lini dan manajer staf lain serta seluruh karyawan perusahaan yang bersifat manajerial dan non manajerial.
3. Sebagai pemantau setiap implementasi kebijakan kepegawaian, program kepegawaian secara benar, dan konsisten, kecenderungan utama dalam peran pengembangan pemantauan dan pengoordinasian dengan menggunakan teknologi komputer dan sistem informasi sumber daya manusia.
4. Memberi motivasi mencakup pengembangan dan penelitian inovatif terhadap masalah sumber daya manusia.
5. Melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi, struktur, proses budaya dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan ketat. Perusahaan akan memberi kewenangan kepada divisi sumber daya manusia untuk mendapat keahlian yang dibutuhkan guna memfasilitasikan perubahan organisasi atau struktur organisasi perusahaan.

Menurut Rachman (2016 : 6) menjelaskan bahwa : Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia, selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien . Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018 : 15) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas “the right man in the right place”.
c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya, dan khususnya perkembangan perkembangan perusahaan.
f. Memonitor dengan cermat undang-undang perbutuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan
i. Mengatur mutasi karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal
j. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangon.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit

dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat mewujudkan kemampuan dan keunggulan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien dan kedisiplinan tinggi karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Afandi (2018:23) mengatakan bahwa : Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasi dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melalukan penelitian.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang

menyebabkan ia melakukan suatu atau berbuat sesuatu. Menurut Wursanto (2013:131) mengatakan bahwa : " Motivasi berhubungan dengan faktor psikologi seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia ".

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu menurut Sutrisno (2019:109) motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Suparyadi (2015:417) memberikan batasan mengenai motivasi adalah merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu, mencakup tiga elemen yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

   Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

   Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

   Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

   Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

   Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

   Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi bisa dianggap sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa bertindak sebagai bahan bakar yang memberikan Anda kekuatan untuk mewujudkan impian. Motivasi dapat membuat orang biasa melakukan tugas-tugas yang luar biasa. Individu yang berbeda merasa termotivasi melalui cara yang berbeda pula. Beberapa orang menyukai penghormatan dan memperoleh motivasi dari itu, sementara yang lain memakai uang sebagai faktor yang memotivasi. Motivasi diperlukan dalam profesional juga dalam kehidupan berkeluarga. Kita mungkin tidak menyadari betapa banyak teknik motivasi yang bisa digunakan untuk memotivasi rekan kerja, karyawan, anak-anak, diri sendiri bahkan pasangan hidup, untuk membuat perubahan atau untuk "berjalan" pada arah yang benar.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Sutrisno (2019:124) yaitu : 1. Faktor internal (instrinsik) dan 2. Faktor eksternal (ekstrinsik).

Faktor-faktor tersebut di atas berasal dari karyawan, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor internal (intrinsik)

Faktor intern (intrinsik) yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan

Kebutuhan manusia bermacam-macam baik kebutuhan akan pangan, sandang maupun kebutuhan papan. Disamping kebutuhan makanan dan minuman, diperlukan pula kebutuhan akan pakaian, dan kebutuhan akan rumah.

c. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak di alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormarti oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
4) Perusahaan tempat bekerja diharga oleh masyarakat.

f. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor eksternal (ekstrinsik)

Faktor eksternal (ekstrinsik) juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak mengenakan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatann, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempat-an menduduki jabatang dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung-jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Suwatno dan Priansa (2016:175) mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah terdiri dari dua yakni sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Untuk lebih jelasnya sumber motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

a) Minat, seorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya,
b) Sikap positif, seorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya dan
c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Terdapat dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan dan yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaan itu sendiri, dan
b) Faktor kesehatan kerja, merupkan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Menurut Fahmi (2016:191) bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar),
2. Motivasi instrinsik (dalam dalam diri seseorang atau kelompok.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Menurut Nawawi (2016:159) secara sederhana terdapat dua jenis motivasi, yaitu : ”1. Motivasi intrinsik dan 2. Motivasi ekstrinsik. Selanjutnya akan diuraikan mengenai kedua jenis motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu :

1. Motivasi Intrinstik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerja yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi

ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukam atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Sintaasih & Wiratama (2013:129), mendefinisikan pengertian disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela

Hasibuan (2019:193) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-

faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2019 : 194), sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas the right man is the right place and the right man in the right job.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak

mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan secara individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan

organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegesan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahnnya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin

banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepempinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut "merasa memiliki" organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan

menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan.

Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam organisasi tertentu. Kecenderungan untuk terkait dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Proses pada individu (pegawai) dalam mengindentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberi tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Sopiah (2010:159) mendefinisikan bahwa : Komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka, dan sebuah proses terus menerus yang berlanjut dimana partisipan

organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan.

Luthan (2012 :249) menyatakan komitmen organisasi adalah :

a. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu,
b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan
c. Suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujan organisasi tersebut.

Dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan bahwa : Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011:308) bahwa : Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

Hellriegel dan Slocum (2011:91), mendefinisikan bahwa : Komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang tinggal dengan organisasi mereka untuk jangka waktu yang panjang cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada mereka yang bekerja untuk jangka waktu yang lebih singkat.

Selanjutnya komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Sutrisno (2019 : 292). Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi.

Khaerul Umam (2010:259) bahwa : Komitmen organissi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organissi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahana di organisasi.

Sarwoko (2010:2) menyatakan bahwa : Komitmen dalam suatu organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan tetapi dalam organisasi mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri pada pegawai bahwa dengan meningkatkan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para pegawai akan terwujud dan terpenuhi.

Jadi komitmen pegawai mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen pegawai mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaanya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Imbalan atau gaji yang memuaskan bagi pegawai juga akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk promosi bagi pegawai membuat pegawai merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga pegawai merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan kepada pegawainya membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaanya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga menimbulkan komitmen organisasi dalam diri pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2013:176) ada tiga pilar dalam menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
   a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
   b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
   c. Merasa nyaman dengan organisasi.
   d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperrti itu dapat dimunculkan dengan cara :
   a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (job design).
   b. Kualitas kepemimpian.
   c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa mengingkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi

kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

a. Keinginan berkarir di organisasi.
b. Rasa percaya terhadap organisasi
c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugiaan yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya

c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

a. Kesetiaan terhadap organisasi
b. Kebahagiaan dalam bekerja
c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Ikhsan, (2010:55) mengemukakan bahwa ada tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan manjadi anggota suatu organisasi karena mamiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, pegawai tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indicator menurut Sopiah (2010:155):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
   Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi hanya punya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi.
   Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
3. Persamaan nilai-nilai organisasi.
   Yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.
4. Persamaan tujuan organisasi.
   Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

5. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa, atau dikenal juha denhan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan profesional atau white collar worker.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah

sumber daya *(resources)* seperti uan, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan / program / kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input).

Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa : Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut Prawirosentono dan Dewi (2015:2) mengemukakan bahwa Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hamali (2016:98) berpendapat bahwa : Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Wirawan (2015:733) mengelompokkan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien

yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat disembuhkannya.

2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku peribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran; cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dank ode etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan makanan di kantin, ia berperilaku pribadi.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut di ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil risiko pesawatnya tertembak rudal dalam dog fight dan tewas dalam pertempuran.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, 2016:101) :

1. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi,

dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya. Budaya alon-alon asal kelakon dan mangan ora mangan kumpul, memengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja ngasa Jepang.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi berada di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengambangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

Manajemen organisasi baik organisasi publik maupun bisnis harus bisa mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan penilaian kinerja selama satu periode dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Memang banyak ukuran yang bisa digunakan. Namun untuk lebih efektifnya manajemen perlu menyusun

prioritasnya pada hal-hal yang sangat urgen saja untuk mengetahui apakah organisasi bekerja dengan baik, dan hal-hal apa saja yang masih perlu diperbaiki.

Untuk menjadi pegangan manajemen dalam menetapkan apa yang menjadi ukuran indikator kinerja dalam praktek biasanya hanya memuat antara 3 sampai dengan 10 indikator kinerja untuk setiap level atau jenjang organisasi sesuai dengan kompleksitasnya. Sebagai contoh misalnya ukuran kinerja dapat dikelompokkan dalam enam kategori berikut, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi masing-masing.

Keenam kategori ukuran kinerja tersebut menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014:152) adalah sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam nencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar *(are we doing the right).*
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuai dengan benar *(are we doing things right?).*
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2017:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja *(Quality of work)* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu *(Pomptnees)* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif *(Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan *(Capability)* yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi *(Communication)* merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggerak dari organisasi itu adalah sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan. Bila kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja organisasi dapat tercapai dimulai dari kinerja karyawan yang selalu meningkat.

Penilaian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Perusahaan sering menggunakan penilaian kinerja atau Performance Appraisal ini sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus ataupun bisa juga sebagai dasar utnuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, Penilaian Kinerja yang yang dilakukan dengan baik dan profesional akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk lebih mengerti tentang Penilaian Kinerja ini, berikut ini adalah beberapa definisi atau pengertian penilaian kinerja menurut Hasibuan (2019 : 87) mengatakan bahwa : Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partsipasi pegawai.

Menurut Hasibuan (2019 : 95) mengemukakan bahwa indikator atau unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja kerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Kedisplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

5. Kerja Sama

Menilai kesediaan pegawai untuk dapat berpatisipasi dan bekerja sama denga pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil yang diharapkan dari pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif, karena seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya.

7. Kepribadian

Menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab

Menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Penilaian kinerja menurut Handoko (2014 : 11) : mendefinisikan bahwa: Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan yang dalam menjalankan aktivitasnya sudah berjalan dengan baik. Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai yang dicapai masih mengalami penurunan sehingga masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan data yang diperoleh yakni hasil pencapaian kinerja pegawai yang dicapai selama ini nampak mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena tingkat kedisiplinan pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif untuk menganalisis variabel disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi untuk perbaikan kinerja pegawai dengan memberikan kuesioner kepada responden

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian pada Kantor Provinsi Sulawesi Selatan (Dinas Kependudukan dan Pencatatan cipil)

C. Populasi dan Sampel

Populasi pegawai yang berada pada lokasi penelitian dengan sampel sebanyak 50 orang dengan klasifikasi pegawai minimal masa kerja dua tahun.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah: Variabel Tidak Terikat (Bebas X) meliputi: a. Motivasi (X1), b. Disiplin (X2) dan c. komitmen (X3). Sedangkan variabel Terikat adalah kinerja (Y)

E. Jenis Dan Sumber Data

a. **Jenis Data**
   1) Data Kuantitatif adalah data dari jawab kuesioner dari responden dengan melakukan tabulasi dan diberi skoring 1-5
   2) Data Kualitatif, dengan melakukan wawancara dengan pimpinan dan pegawai serta informasi-informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. **Sumber Data,** data yang digunakan dalam penelitian dengan literatur,artikel,media cetak, dan dokumen yang berkaitan maksud dari peneliti ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menguji hipotesis dengan metode studi kasus dengan cara melalui : Observasi, wawancara, dokumentasi termasuk data lain yang berhubungan dengan penelitian ini

G. Teknis Analisis Data

Dari hasil pengumuplan data akan dilakukan pengujian terkait dengan hubungan antar variable (motivasi, disiplin dan komitmen) dengan kinerja pegawai, dengan menggunakan teknik analisis antara lain:

1. Uji Regresi Linear Berganda, Misbahuddin, Hasan (2013:113) menggunakan rumus sbb:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja pegawai
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Disiplin
X_3	=	Komitmen
e	=	Kesalahan Estimasi Standar

2. Uji serempak (Uji F), pengujian ini untuk melihat keterkaitan antara ketiga variabel (disiplin, motivasi, komitmen) dengan tingkat kepercayaan 95% dan varibel penganggu (α = 5%)
3. Uji Parsial (Uji t), pengujian ini untuk melihat secara sendiri-sendiri dalam pengujian antar variabel
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi) dan (kinerja pegawai).

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Studi

Berdasarkan hasil penelitian dan telah dilakukan pengujian untuk melihat keterkaitan antar variable, apakah mempunyai hubungan secara signifikan atau kurang berpengaruh, untuk melihat hasil pengujian melalui analisis regresi linear berganda, uji simultan (Uji F), uji secara parsial (uji t) dan uji koefisien determinat (R2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regressi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.165	.556		.297	.768
	Motivasi	.472	.122	.433	3.860	.000
	Disiplin kerja	.226	.104	.244	2.177	.035
	Komitmen organisasi	.312	.097	.339	3.210	.002

Sumber: Data setelah diolah

Dari hasil table 1, maka dibuat suatu persamaan regresi berganda sebagai beriku : Y = 0,165 + 0,433X1 + 0,244X2 + 0,339X3

Hasil persamaan regresi dapat diartikan bahwa (Y) sangat dipengaruhi secara signifikan untuk X1 = 0.433, (Y) tidak dapat dipengaruhi (X2) = 0.244, dan (Y) tidak kurang berpengaruh secara signifikan untuk (X3) = 0.339

Dari ketiga variabel (motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi), maka dapat ditarik satu kesimpulan bahwa hanya motivasi (X1) yang mempunyai pengaruh secara dominan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Provinsi Sulawesi Selatan.

Lanjut akan dilakukan analisis uji serempak (Uji F) untuk melihat pengujian secara bersama-sama semua variable (X1, X2, X3) dengan variable (Y) dan uji parsial (uji – t), dengan melakukan pengujian secara terpisah atau satu satu diantara variable (X1, X2, X3) terhadap variable (Y) dengan uraian pengujian sebagai berikut:

- Uji F, digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dalam bekerja, penerapan disiplin, berkomitmen dalam organisasi terhadap kinerja pegawai secara serempak atau simultan, selengkapnya dapat disajikan pada table 2 berikut;

Tabel 2. Hasil Pengujian Serempak (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.245	3	2.748	15.313	.000[b]
	Residual	8.255	46	.179		
	Total	16.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Disipin kerja, Motivasi

Sumber Hasil olahan data SPSS release 24

Tabel 2, menunjukkan hasil pengujian secara simultan (uji F), bahwa variable motivasi X1), disiplin (X2) dan komitmen dalam bekerja (X3) secara serempak terhadap pengaruhnya terhadap prestasi kerja secara signifikan sebesar 0.000<0.05, dengan dapat disimpulkan bahwa kalau semua variable tersebut berjalan secara bersamaan dalam kerangka peningkatan kinerja yang berdampak pula pada dinas terkait khususnya pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Propinsi Sulawesi Selatan.

- Uji t

Hasil uji t atau pengujian secara terpisah antara variable (X1, X2, X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagaimana yang tertera pada table 3, dengan diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh antara variable X1 terhadap Y

   Diperoleh nilai probabilitas untuk variable X1= 0.000, dengan nilai probabilitas 0.000 < 0.05, artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan dengan kinerja (Y)

2) Pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

   Dengan perolehan nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X2) sebesar 0.035, dengan nilai probabilitas 0.035 < 0.05, berarti dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja (Y)

   Perolehan berdasarkan nilai probabilitas untuk komitmen organisasi (X3) sebesar 0.002, karena nilai probabilitas 0.002 < 0.05, berarti dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari uraian hasil analisis menunjukkan variable-variabel yang diteliti saling terkait atau dengan melakukan perbaikan atau dengan kesadaran bekerja para pegawai khususnya pada dinas terkait dalam penelitian ini, hasil ini dapat dijelaskan masing-masing variable besaran atau tingkat signifikansinya terhadap perbaikan kinerja khususnya pegawai yang dipilih sebagai responden, dengan ini diuraikan sebagai berikut:

Motivasi kerja (X1), bahwa variable ini mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap perbaikan kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.433 serta memiliki nilai probabilitas sebesar 0.000 < 0.05.

Hal ini dilihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh temuan-temuan terkait dengan motivasi kerja pegawai yang sebagian besar memberikan jawaban setuju bahwa SPKD ini senantiasa menyediakan sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pegawai dalam bekerja, setiap pegawai merasa aman selama bekerja. Kemudian setiap pegawai dengan pegawai lainnya selalu saling membantu bila terjadi masalah dalam hal pekerjaan, begitu pula bahwa setiap pegawai berhak mengeluarkan pendapat atau ide terkait dengan pencapaian visi dan misi Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Provinsi Sulawesi Selatan, serta pimpinan sering memberikan saran dan kritikan, sehingga hal ini menjadi motivasi atau pendorong bagi peneliti untuk lebih meningkatkan kinerja kerja. Hotiana dan Febriansyah (2018), serta Rukhayati (2018) yang hasil penelitiannya telah membuktikan bahwa kinerja sangat dipengaruhi secara signifikan dari variabel motivasi kerja.

Kemudian kedisiplinan dalam bekerja berdasarkan jam kerja, penyelesaian pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.244 serta memiliki nilai probabilitas 0.035<0.05, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah setiap pegawai

yang bekerja selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, setiap pegawai tidak pernah mangkir dalam bekerja. Kemudian Pegawai dalam bekerja selalu berupaya untuk melaksanakan sesuai dengan yang ditargetkan, begitu pula bahwa setiap pegawai yang bekerja masuk dengan tepat waktu serta pegawai senantiasa menggunakan waktu secara efektif untuk bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017) dan Rajagukguk (2016) yang penelitiannya menemukan terkait komitmen organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien bahwa komitmen menunjukkan nilai sebesar 0.399 dan memiliki nilai probabilitas 0.002 < 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap perbaikan kinerja pegawai.

Hasil temuan dalam penelitian bahwa setiap pegawai merasa senang untuk menghabiskan karir, waktu, berpegang teguh terhadap aturan yang ada dalam organisasi ini, kemudian setiap pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. Kemudian ditinjau dari komitmen berkelanjutan, diperoleh temuan bahwa setiap pegawai sulit untuk meninggalkan organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, pegawai tetap bekerja di organisasi ini karena merupakan kebutuhan, sekaligus keinginan pegawai. Sedangkan ditinjau dari komitmen normatif, maka diperoleh temuan bahwa setiap pegawai tetap percaya dan loyal kepada organisasi tempatnya bekerja, serta setiap pegawai melakukan apa yang terbaik, karena merasa kebahagiaan hidup pegawai berada pada organisasi ini. Sehingga hal ini memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

IV. Kesimpulan

Hasil pengujian dan disertai dengan uraian dalam pembahasan hasil penelitian dapat diberikan kesimpulan bahwa:

1. Kinerja pegawai (Y) sangat dipengaruhi secara signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya

motivasi yang diberikan kepada pegawai khususnya secara terus menerus dapat memperlihatkan adanya perubahan bekerja para pegawai dengan hasil yang dapat diukur peningkatannya.

2. Kinerja (Y) dapat meningkat dengan menerapkan kedisiplin dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (X2). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan mentaati aturan termasuk didalamnya jam kerja, penyelesaian pekerjaan, kerapian bekerja, yang ditunjukkan dengan angka atau nilai berdasarkan hasil pengujian secara analisis sebagai gambaran yang ada pada para pegawai
3. Komitmen organisasi (X3) memberikan gambaran bahwa sangat signifikan pengaruhnya terhadap perbaikan kualitas kinerja pegawai. Hal ini memberikan arti bahwa dengan adanya komitmen organisasi dalam menjalankan tugas diatara para pegawai khususnya dalam peningkatan kinerja sebagai ukuran tanggung jawab bersama
4. Berdasarkan hasil perhitungan serempak, dengan menggunakan variable yang diasumsikan dapat mewakili variable lain yang tidak masuk dalam analisis ini, dengan kata lain bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen orgnisasi cukup mewakili variable yang tidak menjadi alat ukur bahwa ketiga variabel ini sangat berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Remaja Rosdakarya. Bandung

Abdullah, 2014. Manajemmen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit : Aswaja Pressindo. Yogyakarta

Akbar, Rizky Dimas. 2014. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Volume 2 Nomor 1.

Afandi, Fandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator, cetakan pertama, Penerbit : Nusa Media, Yogyakarta

Arfan Ikhsan Lubis. 2010. Akuntansi Keperilakuan, edisi kedua. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta

Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan Vol. 2 No. 2.

Bintaro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, cetakan pertama, Malang: Gava Media.

Didit,Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit : Temprina Media Grafika. Surabaya.

Endi Sarwoko. 2010. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan, http://isjd.pdii.lipi.go.id, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, Malang.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Alfabeta, Yogyakarta

Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit : BPFE, Yogyakarta.

Hellriege l, D dan Slocum, J. W. 2011. Organizational Behavior. Mason: Sout h We stern, Cengage Learning.

Hadari Nawawi. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia.Gadjah MadaYogyakarta.

Hotiana, Nila dan Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 3 No. 1

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral, edisi kelima.Boston : McGraw-Hill

Luthans Fred, 2012, Perilaku Organisasi, edisi sepuluh, Penerbit : Andi Yogyakarta

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung

Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung

Melayu S.P, Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit : Bumi Aksara Jawa Barat.

Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2011). Manjemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. edisi keenam, Jilid dua. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta

Pane, Gustina Sri dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2, No. 3

Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan Motivasi Karyawan. Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Primananda, Natasya dan Indi Djastuti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. Journal Volume 4 Nomor 1

Rachman Taufik. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama, penerbit : Ghalia Indonesia, Bandung.

Rahayu, Elsa. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang. Jurnal Vol. 7 No. 2

Rajagukguk, Peter. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Challenger Tanggerang). Ecodemica, Vol. IV No. 1

Rukhayati. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. Jurnal Vol. 5 No. 2

Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Simanjuntak, S.P. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Keduapuluh Tiga. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Penerbit : Andi Jakarta

Supomo dan Ety Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Penerbit : Yrama Widya, Bandung

Suryadana, M. Liga, 2015. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja, Penerbit : Alfabeta, Bandungaya

Sopiah, 2010. Perilaku Organisasional, Penerbit : Andi, Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan kesepuluh, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit : Alfabeta. Bandung

Wursanto, Drs. Ig, 2013, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta.

Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Penerbit : Grafindo Persada. Jakarta

Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali Indonesia

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.

CHAPTER 2

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN (STUDI KASUS DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN)

Zul Fahma Hasmir[1], Sukmawati Mardjuni[2], Miah Said[3]

[1,2,3]Programjemen Studi Mana, Program Pascasarjana

Universitas Bosowa

Email: zul.fahma@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pengolahan sumber daya manusia pada sektor publik perlu dikelola dengan baik, oleh sebab itu dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan nilai secara manfaat sesuai apa yang diharapkan. Kemampuan tenaga kerja dalam lingkup Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dari segi jumlahnya sangat banyak sehingga dapat memberikan konstribusi dalam memajukan daerah ini. Adapun tuuan dari penelitian ini adalah menganalisis variabel yang mempempengaruhi peningkatan kinerja dari sumber daya yang ada dengan melihat hubungan yang mempengaruhinya dengan melihat besarnya kompetensi yang dimiliki dari sumber daya, tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai dan gaya kepempinan dalam lingkup Dinas Pendidikan Provensi Sulawesi Selatan. Adapun jenis analisis yang digunalan dalam pembahasan nantinya yaitu pembuktian dari hipotensi melalui secara kuantitatif hal ini melalui proses perhitungan dan menganalisis data sehingga diperoleh dengan menggunakan peralatan statistic untuk membuktikan hipotensi yang telah ditetuntukan berdasarkan permasalahan, dengan sampel yang berjumlah 170. Adapun yang menjadi responden adalah pegawai pada dinas pendidikan Provensi Sulawesi Selatan, pembuktian hipotesis melalui menggunakan alat regresi linear Hasil analisis penelitian ini memberi hasil bahwa variabel secara simultan variabel independent memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Provensi Sulawesi Selatan, artinya bahwa dengan kompetensi yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan

kinerja, begitu juga tingkat disiplin dalam berbagai institusi tersebut sehngga menjadi suatu modal dalam berkeja, sedangkan gaya kepemimpinan dan diterapkan oleh pimpinan dengan gaya demokratis dapat meningkatkan kineraja pengawai, pada Dinas Pendidikan Provensi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Model Kepemimpinan, Peningkatan Kinerja

I. Pendahuluan

Dewasa ini peranan dari manusia dalam melakukan kegiatan menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi, organisasi yang baik apabila sumber daya manusia yang ada memberikan konstribusi terhadap peningkatan orgaisasi, seperti yang disampaikan oleh Sinambela (2017) bahwa mengelola manusia sebagai hal yg teramat krusial di abad ini karena tenaga manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam bidang pelayanan publik penting sebab tenaga manusia pelaku yang utama dan menggerakkan berbagai sumberdaya yang berhubungan berbagai macam dalam perencanaan. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2017) maka dapat dikatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian yang virtual dalam suatu organisasi di sektor publik sehingga perlu dikelola.

Pengolahan sumber daya manusia di sektor publik perlu dikelola, sehingga diperlukan suatu metode yang dapat meningkatakan kualitas kerjanya, sehingga luaran dari proses kerja sesuai dengan yang ditentukan oleh suatu organisasi, apabila dalam pengelolaan tidak dikuti peberdayaan sumber daya dari manusia yang professional pada job pekerjaan dan ditangani selama ini maka kualitas kerja yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan dalam suatu organisasi yang bergerak pada sector public.

Pentingnya pengelolaan tenaga kerja, maka suatu pemberdayaan SDM dalam suatu organisasi menekankan pada aspek kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:326) yang beropini dengan adanya kombinasi dari kemampuan, usaha kerja maka menghasilkan prodktivitas kerja yang baik, sebagai akibatnya

bisa disimpulkan bahwa masalah kinerja pegawai berkaitan dengan hasil berupa besarnya outcome sehingga memberi manfaat bagi masyarakat public sebagai penikmat, sedangkan pegawai aparat pemerintah dalam hal ini adalah yang mebrikan pelayanan. Tingkat pelayanan yang diberikan dapat dilihat apabila masyarakat dalam hal ini adalah mengikuti kegiatan Pendidikan. Semakin banyak yang berpendidikan dan berkualitas maka semakin maju daerah ini yaitu propensi Sulawesi Slatan, dan sangat diharapkan sehingga daerah ini tidak tertinggal dengan daerah yang ada di provensi yang lain seperti Pulau Jawa dan Sumatera serta daerah lainnya.

Pentingnya peranan pegawai pada suatu organisasi, khususnya di Instansi Pemerintah maka perlunya dilakukan penelitian mengenai faktor yg menghipnotis kinerja pegawai, hal ini didasari berasal konflik yang berkaitan menggunakan kinerja pegawai negeri sipil (ASN) yg masih menjadi catatan penting. Data dari kementerian pendayagunaan aparatur Sipil negara serta referensi birokrasi (Kemenpen) berkata ada 30 persen dan berkisar 1,35 juta pegawai Negeri Sipil (PNS) yg kinerja jelek. Hal dijelaskan bahwa masih banyak yang kinerjanya kurang bagus dari pegawai yang ada di seluruh Indonesia, sehingga pemerintah merasa berkewajiban untuk menigkatkan kemampuan dengan berbagai cara yang dapat meningkatan kemampuan sehingga dapat meningkatkan kinerja antara lain melalui jalan peninkatan Pendidikan dari manusia yang bekerja pada *sector public.*

Selain factor Pendidikan juga disadari masalah yang berkaitan peningkatan kemampuan dalam menghasilkan suatu tingkat produktivitas melalui peniningkatan kompetensi, disiplin dalam menjalankan tugas, dan pengaruh kepemimpina dalan suatu organisasi. Kompetensi ialah merupakan kemampuan dimana seseorang individu yang mempunyai nilai jual, hal ini didapat sebagai akibat dari proses dalam peningkatan dari pada aktualisasi diri melalui penguasaan berbagai pengetahuan sehingga mempunyai kreativitas, yang didapatkan, sebagai Suatu akibat. Dari Fahmi (2016), Kompetensi adalah kemampuan kerja dalam menghasilkan suatu produk bagi setiap individu yang memiliki berbagai aspek yaitu aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap yang sinkron dengan berbagai aspek tersebut. Selanjutnya Dhermawan, et.al.

(2012), tidak bisa pertanda besarnya kompetsi berpengaruh dalam suatu kegiatan dalam instansi. Sebagai akibatnya dari penelitian dtemukan terdapat dal riset yaitu gap sebab tidak konsisten hasil penelitian yang dilakukan sang peneliti sebelumnya. Masalah disiplin kerja dalam suatu organisasi artinya hal yang penting buat kemajuan organisasi, banyak hal yang dapat dilakukan dalam suatu oranisasi yaitu meningkatkan meotivasi dan kedisiplinan dari pegawai.

Penelitian yangg dihasilkan oleh Astutik (2016), Rukhayati (2018), Primananda serta Djastuti (2015), Darmanto serta Harahap (2015), Lusiana dan Firdaus (2018) yang menemukan dalam penelitiannya yang meneliti mengenai hubungan antara antara perlaku disiplin hubungannya dengan tingkat kinerja engawai hasilnya adalah mempunyai hubungan yang signifikan artinya ada hubungan yang arat.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Dalam era perdagangan bebas dunia abab 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan yang lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi kearah pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen"

mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me*manage* (mengelola) sumberdaya manusia.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Supomo dan Nurhayati (2018 : 6) mengatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi.

Sulistiyani dan Rosidah (2018:16) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi “.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya

manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip:

1. Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembhasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan *(planning human resource)*, pengorganisasian, penga-rahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Secara garis besarm pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018 : 59) adalah : Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggeraj suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan

dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumberr daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat adanya persamaan antara beberapa ahli bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut.

Martoyo (2015 : 5) mengatakan bahwa : " Sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran ". Sehingga dengan demikian perkataan "sumber daya" (resources) mendahului personase perkataan itu merefleksikan appraisal manusia. Jadi perkataan sumber daya manusia tidak menunjukkan suatu fungsi di mana suatu benda atau substansi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi, yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di atas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi pertama yang dijalankan oleh seorang manajer adalah planning (perencanaan) yaitu suatu proses pengembangan tujuan-tujuan

perusahaan serta memilih serangkaian tindakan (strategi) untuk mencapai tujuan- tujuan tersebut.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan penentuan rencana yang akan membentuk tercapainya sasaran yang telah ditentukan. Rencana tersebut dapat berupa rencana strategi dan rencana operasional. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja. Setelah rencana atau seperangkat kegiatan yang akan dilakukan pada masa mendatang itu ditentukan, maka rencana itu perlu dibagi-bagi, karena tidak seorang pun yang maha tahu dan maha kuat. Setiap orang memiliki keterbatasan fisik dan keterbatasan pengetahuan.

Untuk memudahkan koordinasi, mereka pelu dikelompokkan kedalam beberapa kelompok sedemikian rupa sehingga masing-masing kelompok dapat dipimpin oleh seorang atasan. Kemudian kepada para atasan akan diberikan kewenangan. Sampai dengan tahapan tersebut, pertanyaan yang dapat dijawab meliputi apa yang dilakukan, siapa melakukan apa, dan siapa melapor kepada siapa. Selanjutnya, agar mereka yang ditunjuk mampu dan mau melaksanakan pekerjaannya, maka mereka memerlukan seseorang yang memiliki kepemimpinan, yaitu seorang yang mempunyai kemampuan untuk memberikan pengarahan dan dorongan untuk berperilaku sebagaimana diharapkan.

Akhirnya, karena dalam pelaksanaannya melibatkan orang lain di mana dalam kenyataannya kalau mereka diberikan keleluasaan untuk menentukan sendiri bagaimana cara untuk melaksanakan pekerjaannya, mereka bisa saja salah atau lalai untuk melaksanakannya, atau terjadi perubahan dalam kurun waktu perencanaan dan pelaksanaan. Maka setelah ada orang yang mau dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya, masih diperlukan pengendalian. Fungsi pengendalian ini perlu dilakukan untuk memastikan agar rencana akan berjalan dan sedang berjalan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, fungsi ini mencoba menjamin agar rencana yang telah dipilih terlaksana dengan tepat dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, fungsi ini akan diawali oleh :

1. Penentuan standar (waktu, biaya, jumlah dan kualitas kerja).

2. Pengukuran atau pemahaman tentang ada tidaknya penyimpangan terhadap standar.
3. Membandingkan penyimpangan yang ada dengan batas toleransi yang disepakati.
4. Jika berada di luar batas toleransi maka diperlukan tindakan perbaikan/ modifikasi, apakah rencana yang akan direvisi atau prestasi pegawainya yang lebih ditingkatkan.

Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Panggabean (2014:15) mencakup Pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

1) Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan, dan seleksi.

a. Analisis pekerjaan

   Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

   Perencanaan tenaga kerja dalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.

c. Penarikan tenaga kerja

   Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon pegawai yang memenuhi persyaratan (berkualitas). Proses ini diawali dengan pemahaman akan adanya lowongan tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi dan sistem kompensasi yang berlaku. Sehingga adalah wajar jika proses ini merupakan langkah lanjutan dari analisis pekerjaan dan perencanaan tenaga kerja maupun langkah-langkah yang diperlukan dalam

penetapan sistem kompensasi seperti evaluasi pekerjaan dan survei upah dan gaji.

d. Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam spesifikasi pekerjaan.

Sasaran dari pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifiasi sumberdaya manusia yang tepat bagi organisasi. pengadaan yang berhasil akan menghasilkan penerimaan organisasi atas seseorang, yang merasakan pekerjaannya.

2) Pengembangan pegawai

Pengembangan pegawai dapat dilakukan melakui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau pada masa mendatang) dengan kualifiasi yang dimiliki pegawai sekarang.

a. Orientasi

Orientasi dapat hanya berupa pengenalan sederhana dengan pegawai lama, atau dapat merupakan proses panjang, yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia (kondisi kerja, upah, dan jaminan sosial) prosedur kerja, gambaran umum/sejarah, sifat perusahaan, dan manfaat-manfaat yang diperoleh pegawai baru. Dengan kata lain, tahap orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian pegawai baru dengan organisasi. Proses ini penting karena pekerjaan baru terasa sulit dan dapat menyebabkan frustasi bagi pegawai. Proses orientasi perlu dilakukan dengan hati-hati dan bijaksana.

b. Pelatihan

Suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan diberikan kepada pegawai yang baru diterima guna memperkenalkan tugas yang akan dikerjakan, kewajiban di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

c. Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan. Konsep ini biasa dikenal sebagai pengembangan.

3) **Perencanaan dan pengembangan karier**

Hal ini terdiri atas pengertian karier, perencanaan karier, dan pengembangan karier. Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keterarturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karier adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan.

4) **Penilaian prestasi kerja**

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja pegawai. Informasi ini dapat digunakan sebagai *input* dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajamen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

5) **Kompensasi**

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan pegawai.

6) **Keselamatan dan kesehatan kerja**

Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik maupun mental.

7) **Pemutusan hubungan kerja**

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula

hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manuasia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi dapat diperoleh melalui belajar. Kegiatan belajar memungkinkan individu memperoleh berbagai kognisi atau pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Bagi masyarakat, belajar memainkan peranan penting, terutama dalam meneruskan kompetensi dan kebudayaan pada generasi penerus. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu selama individu tersebut mau memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang ditemui di lingkungan. Dengan demikian pada dasarnya kompetensi itu muncul dan berkembang melalui proses belajar (learning process) dan melibatkan tiga domain yaitu: domain kognitif, domain afektif, dan domain psikomotor. Rosidah (2018 : 11), mendefinisikan pengertian kompetensi sebagai berikut : "Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya ".

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi

siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Kompetensi adalah *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive. Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer computer*. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merekflesikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. Motive adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan trait dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian sesorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Sedarmayanti (2017:213) mengatakan bahwa : Kompetensi merupakan gambaran kesanggupan yang telah ada untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, berupa

keterampilan dan kecakapan yang telah dimiliki oleh seorang individu sehingga orang memiliki kesanggupan untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Sebagaimana selama ini IQ (*intellectual quotient*) dikenal sebagai faktor penentu, lalu muncul EQ (*emotional quotient*) dan SQ (*spritual quotient*) justru diyakini lebih menentukan keberhasilan. Faktor pengetahuan dan keterampilan tetap merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Namun tidak kalah penting adalah faktor yang selama ini tidak kelihatan, yaitu konsep diri, motif dan sifat-sifat. Pada gilirannya hal yang tak kelihatan ini muncul sebagai perilaku (kompetensi perilaku).

Moeheriono (2014:3) menyatakan bahwa : Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
b. Hubungan kausal (*causally related),* berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
c. Kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap,

dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tesebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata. Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan prilaku individu.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Wibowo (2016:172) mengatakan bahwa Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Malthis dan Jackson (2012 : 219) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk

menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karier pegawai. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah pegawai bisa memenuhi model kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka pegawai tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat pegawai menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya, pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*deklaratif).*
b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui *(procedural).*

c. Mengerti tentang *how, when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan *(strategic).*

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai ketrampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Perilaku kerja

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4. Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerapkali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*) dan motif, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya, pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*deklaratif).*
b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui *(procedural).*
c. Mengerti tentang *how, when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan *(strategic).*

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai ketrampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut definisi Dunnett's (2004) *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seeorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasi-kan suatu strategi bisnis.

3. Perilaku kerja

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah konsep diri. Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkap. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu. Konsep diri ini memengaruhi etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu.

b. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidangpelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Sutrisno (2019 : 208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

   Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan

   Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

   Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

   Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

   Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan kedisiplinan amat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Rivai (2014:825) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadiikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan organisasi.

Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa kedisiplinan, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Hamali (2016:214) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sulistiyani dan Rosidah (2018:290) mengemukakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan

karena melanggar peraturan atau prosedur disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Hartatik (2014:183) berpendapat bahwa : " Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku beserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku ".

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensi-nya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Hamali (2016:216) bahwa indikator-Indikator disiplin kerja terdiri dari :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti "jaga keamanan", bukan "jangan ceroboh" karyawan biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar dapat memahaminya.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu

bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Saran-saran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

3. Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2019:194), di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Adapun indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi menurut Afandi (2018 : 21) adalah :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melaui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan selurih personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa diplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiiri dan diraskan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Menurut Rivai (2014 : 827) mengatakan terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin

positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendelatan aturan tungku panas dari tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Untuk membantu para manajer dalam mengenali tindakan tingkat disipliner yang tepat, beberapa perusahaan telah merumuskan prosedur disipliner. Satu pendekatan adalah dengan menyusun pedoman-pedoman tindakan disipliner progresif, seperti contoh berikut ini :

Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan, pertama : suatu peringkatan lisan, kedua : suatu peringatan tertulis, dan ketiga : terminasi.

a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin
c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

a. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.
b. Tidak berada di tempat kerja
c. Kecerobohan dalam pemakaian property perusahaan

Adapun pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan:

a. Pencurian di tempat kerja
b. Perkelahian di tempat kerja
c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan organisasi di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian.

Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan strategis organisasi yang berdampak pada eksistensi organisasi melalui kepemimpinan yang efektif. Pemimpin era mendatang dituntut untuk memiliki persepsi dan wawasan luas dalam menghadapi kondisi real yang dihadapi oleh organisasi; tingkat kebutuhan untuk memotivasi pegawai yang semakin meningkat; memiliki kemampuan dalam pengendalian emosional; memiliki keterampilan baru dalam menganalisis asumsi-asumsi budaya organisasi, serta mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional dalam konteks organisasi bisnis; memiliki kemauan dan kemampuan untuk melibatkan seluruh pegawai serta menarik partisipasi mereka dalam rangka memberdayakan peran dan fungsinya di dalam organisasi bisnis; serta kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan, mendelegasikan kewenangan, serta memberikan control secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemimpinan dan kepemimpinan pada era mendatang harus menyadari bahwa peranannya akan berubah secara nyata.

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau satu organisasi. Maka keberadaan pemimpin itu selalu ada di tengah-tengah kelompoknya (anak buah, bawahan, rakyat).

Nilai penting kepemimpinan (leadership) dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Kartono (2015:31) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut Sutrisno (2019 : 213) "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi "proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya". Selain itu juga memengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013:2).

Menurut Sunyoto (2015:30) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan memperhatikan definisi kepemimpinan di atas terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya.

Kemudian menurut Busro (2018:217) mengemukakan bahwa : "Kepemimpinan merupakan suatu pengaruh yang berhubungan antara pemimpin dan para pengikutnya yang bermuara pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama ".

Mubarok (2017:145) mengatakan bahwa : "Kepemimpinan adalah kemampuan individu tertentu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan

membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi ".

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik beberapa simpulan, yaitu bahwa :

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kepemimpinan seperti diketahui bukan hanya sekedar bakat alamiah yang di milikinya. Kepemimpinan saat ini harus melalui beberapa proses yang dapat membuat seseorang dapat dikatakan sebagai suatu pemimpin, dalam sebuah perusahaan atau organisasi kepemimpinan dilihat dari proses mempengaruhi suatu aktifitas keompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan yang dimiliki dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang menjadi sasaran. Dalam mencapai sebuah tujuan seperti dijelaskan sebelumnya peran pemimpin sangat menjadi patokan para pengikutnya suatu rencana dapat berjalan dengan lancar juga karena adanya kerja sama antara pimpinan dengan para pengikutnya, sehingga kepemimpinan juga merupakan sebab akibat dan pengaruh sesuatu itu dapat bersama-sama diselesaikan.

Proses-proses yang terkait dengan semua pengambilan keputusan manajerial pada dasarnya adalah sama. Proses itu pada umumnya terdiri atas 5 tahap : 1) Menetapkan tujuan perusahaan, 2) Mendefenisikan permasalahan yang dihadapi perusahaan atau instansi dalam usaha mencapai tujuan tersebut, 3) Mengidentifikasikan berbagai solusi-solusi, 4) Memilih solusi terbaik dari solusi-solusi yang tersedia, 5) Mengimplementasikan keputusan tersebut. Miah Said (2015: 7).

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan tidak lepas dari bagaimana pemimpin ber-interaksi dengan bawahannya. Kemampuan berinteraksi dan mempengaruhi kepemimpinan mencakup upaya memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan cara tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Thoha (2017 : 49) bahwa : " Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat". Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Cara atau gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa pakar berbeda, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah sifat atau kebiasaan dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinterkasi dengan orang lain. Menurut Hersey & Blanchard dikutip oleh Pasolong (2013:37) menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain.

Dukungan teori mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana yang disadur dalam Pasolong (2013:39) menjelaskan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang perilaku seseorang pemimpin yaitu :

a. Kepemimpinan direktif (*directive leadership*)
b. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*)
b. Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*)

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi kerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pimpinan birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja.

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan

promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen maupun pegawai perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja dikenal dengan istilah job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestas kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu tela disepakati bersama (Rivai & Basri, 2014:50).

Soebandono dan Nilawati, (2016:242) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tujuan, kemampuan untuk bekerja, dan prestasi yang harus dicapai.

Yuniarto, (2018:266) menyatakan bahwa : " Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ".

Kinerja Hamali (2016: 98), mengatakan bahwa : kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kasmir, 2016 : 183), mengatakan bahwa : " Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, harapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu ".

Moeheriono, (2014:96), mengatakan bahwa : Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Wibowo (2016: 3) menyatakan bahwa Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Hasibuan (2014:95) bahwa kinerja karyawan diukur dengan 7 indikator yaitu :

a) Kesetiaan yaitu sikap kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja pada perusahaan.
b) Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
c) Kejujuran yaitu sifat jujur yang ditanamkan oleh karyawan selama bekerja dalam perusahaan.
d) Kedisiplinan yaitu tingkat kepatuhan peraturan kerja yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja pada perusahaan.
e) Kreativitas yaitu faktor kreatif yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.
f) Kecakapan yaitu keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
g) Tanggungjawab yaitu rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian Sudarmanto (2014:11) mengemukakan bahwa kinerja diukur dengan 4 indikator yaitu :

a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang

d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Dari beberapa pengertian di atas terdapat perbedaan yang mendasar tentang penilaian kinerja. Ada pengertian yang mengatakan memposisikan pegawai pada pihak subordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa pegawai dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan pada pengertian bahwa pegawai diposisikan sebagai aset utama organisasi, pegawai harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan berkembang.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang. Penilaian ini mengukur kinerja pegawai baik dari aspek kualititif maupun aspek kuantitatif. Hasil dari penilaian kinerja masa lalu merupakan faktor kunci dalam menentukan pegawai mana yang paling pantas mendapatkan promosi atau perubahan kerja yang diinginkan serta digunakan sebagai dasar bagi manajer untuk melakukan demosi, transfer atau pemberhentian seorang pegawai.

Menurut Malthis dan John (2012:81) bahwa : ”Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai ”.Penilaian kinerja pegawai

kedengarannya cukup sederhana, dan riset menunjukkan penggunaannya yang luas untuk mengadministrasi gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan pegawai.

Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan sedangkan yang keduanya untuk membuat keputusan administratif mengenai si pegawai. Sedangkan Rachmawati (2018:39) mengemukakan bahwa : Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk melihat seberapa baik kinerja seorang pegawai di masa lalu dan sebagai umpan balik agar pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang."

Berdasarkan dari definisi diatas, maka penilaian kerja (*appraisal performance*) adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya secara sistematik dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam hal ini para manajer harus terus melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja para bawahannya. Pertimbangan itu nantinya akan dipergunakan sebagai bahan untuk penetapan kenaikan gaji, promosi, pensiun, dan perencanaan pengembangan karir. Dampak utama dari program penilaian ini adalah memberikan pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai.

Penilaian kinerja dikatakan efektif jika prosesnya telah memenuhi standar yang baku serta memiliki dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, walaupun penilaian kinerja memiliki banyak sisi positif bagi pegawai maupun organisasi tetapi jika dalam pelaksanaannya tidak dilakukan sesuai standar yang ada, maka akan jadi bumerang bagi organisasi itu sendiri.

Dari beberapa pengertian di atas terdapat perbedaan yang mendasar tentang penilaian kinerja. Ada pengertian yang mengatakan memposisikan pegawai pada pihak subordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa pegawai dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan pada pengertian bahwa pegawai diposisikan sebagai aset utama perusahaan, pegawai harus dipelihara

dengan baik dan diberi kesempatan berkembang. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Semua organisasi dapat mengevaluasi atau menilai kinerja dengan beberapa cara. Di dalam organisasi kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kinerja sangat mungkin merupakan prosedur yang sistematik di mana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajerial, profesional, teknis, penjualan, dan klerikal dinilai secara formal.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, kalangan pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama. Apabila penilaian kinerja dapat dilakukan secara baik dan objektif maka akan dapat diperoleh manfaat-manfaat yang dapat dirasakan, baik oleh manajer sebagai penilai, pegawai yang dinilai, dan organisasi secara keseluruhan. Manfaat-manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi manajer penilai

Dengan melakukan penilaian objektif, penilai (manajer) akan mudah mengidentifikasi beberapa hal mengenai pegawai yang dinilai, seperti kekuatan dan kelemahan pegawai, beberapa masalah yang ada, masalah potensial dan kebutuhan akan program pelatihan.

2. Manfaat bagi pegawai

Karena yang dinilai itu adalah pegawai, maka pegawai akan memperoleh kesempatan untuk mengekspresikan pandangannya, mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya, memiliki kesempatan untuk mendiskusikan tujuan organisasi/deparatemen, dan mengidentifikasi peranan dirinya.

3. Manfaat bagi organsiasi

Secara umum, penilaian kinerja pegawai akan mampu meningkatkan kinerja individu, meningkatkan kinerja departemen, adanya efisiensi, meningkatnya kualitas produksi/pelayanan. Organsiasi juga akan dapat menggunakan penilaian kinerja sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan proporsi jabatan.

Manfaat lain yang diharapkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai adalah ; mendorong peningkatan prestasi kerja yang dinilai, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan/ kompensasi, dapat digunakan untuk kepentingan mutasi, dipergunakan untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, serta membantu para pegawai menentukan rencana karir.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/ diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yg artinya instansi yg berwenang dalam mengelola serta melakukan pendidikan bagi setiap masyarakat di Sulawesi Selatan, mempunyai peran yang sangat strategis, peranan ini sebagai transformer dari budaya terhadap pemegang estafet dan pengemban amanat yang dilaksanakan pemerintah di masa yg akan datang. tetapi dalam melakukan aktivitasnya sebagai Lembaga Dinas Pendidikan yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan masih terdapat permasalahan dan terjadi dimana kinerja pegawai masih harus ditingkatkan karena masih adanya pegawai yang belum mampu memenuhi target dan selain itu perlunya waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor yang menyebabkan adanya pencapaian kinerja dari aparat yang masih belum

sesuai harapan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang salah satunya adalah tingkat kedisiplinan pegawai yang masih kurang seperti adanya pegawai yang sering terlambat datang untuk masuk bekerja dan selain itu pimpinan kurang memberikan petunjuk apa dalam pelaksanaan tugas berupa pekerjaan yang seharusnya dapat memberikan hasil sesuai yang di harapak pimpinan.

II. Metode

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam menjawab atau pembuktian hipotesis adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriftif kuantitatif, dengan harapan memberi penjelasan tentang hasil pnelitian sehinga dapat diketahui factor-faktor yang mempengaruhi dari peningkatan hasil tenaga kerja yang digunakan dalam lingkup Dinas Pendidikan Provensi SulawesiSelatan. Menurut Sunyoto, (2012: 22) data utama adalah data yang yang didapat oleh peneliti melalui berbagai cara antara lain memberikan daftar pertanyaan dan wawancara langsung sehingga dapat memberikan gambaran dan mengetahu permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Provensi Sulawesi Selatan. Lokasi yang dijadikan menjadi obyek penelitian adalah pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yg ada Makassar km 10.

Populasi ialah seluruh individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. dari Abdullah (2015:226) bahwa populasi artinya gugusan unit yg akan diteliti (ciri), serta apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti wajib merogoh sampel (bagian dari populasi) itu buat diteliti. Mengacu dari uraian tadi di atas maka populasi pada penelitian ini artinya jumlah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yakni sebanyak 300 orang. Sampel merupakan sebagian asal semua individu yg sebagai objek penelitian. Selain itu pengambilan sampel dimaksudkan buat memperoleh informasi mengenai objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. sehingga penentuan sampel menggunakan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 170 orang pegawai. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive sampling berdasarkan Sujarweni (2016:7) yakni teknik penentuan sampel menggunakan

pertimbangan atau kriteria eksklusif yakni dengan pertimbangan : a) Pegawai yg memiliki masa kerja pada atas dua tahun, serta b) Responden bertatus menjadi pegawai tetap (PNS)

Buat memperoleh yang akan terjadi sangat diharapkan dari peneliti mengani kondisi yang terbaru dalam lingkup Dinas Pendidikan Peovensi Sulawesi Selatan, sehingga dibutuhkan data-data sebagai sumber informasi dalam mendukung pelaksanaan analisis penelitian. buat kepentingan tersebut peneliti melakukan berbagai cara untuk mendapatkan data dilapangan yaitu ;

a. Penelitian Lapangan *(Field Research).*

ialah penelitian yg dilakukan menggunakan maksud buat memperoleh data utama yang akan dipergunakan buat tahu dilema. buat mendapatkan data primer yg dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa cara, yaitu : observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian buat memperoleh isu wacana aktivitas yg berkaitan menggunakan dilema yg diteliti. Wawancara, adalah proses buat memperoleh liputan dengan cara tanya jawab dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan sumber data berupa dokumentasi, penelitian ini dilakukan dengan cara penelaahan atas dokumen-dokumen yang terkait menggunakan penelitian ini, serta kuesioner, Penyebaran angket pada pihak-pihak yg memiliki peranan dengan persoalan yg diteliti.

b. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Merupakan upaya buat memperoleh data sekunder yg dapat menyampaikan landasan teori yang relevan dengan judul, baik melalui literatur, naskah, catatan maupun dokumen-dokumen lain yg berkaitan menggunakan masalah yg akan diteliti.

Analisis data yg digunakan pada penelitian ini ialah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. ke 2 analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak seluruh data bisa dijabarkan secara konsep saja tetapi jua dihitung dengan nomor -angka sebagai akibatnya memungkinkan hasil penelitian yang akurat, analisis data yang dikemukakan artinya menjadi berikut:

1. Statistik naratif

Statistik naratif berfungsi buat mengumpulkan, mengolah, menyajikan serta menganalisis data kuantitatif secara naratif. Secara spesifik, penggunaan metode statistik deskriptif untuk membagikan jumlah data serta memberikan jumlah maksimum, jumlah minimum, nilai rata homogen, serta nilai Standar Deviasi berasal masing-masing variabel penelitian.

2. Uji perkiraan Klasik

3, Uji Hipotesis

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda atas Kompetensi, Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kerja dari Pegawai. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda dipergunakan buat mengetahui sejauh mana imbas lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). buat mengetahui bagaimana dampak variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) serta gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan maka bisa tersaji hasil olahan data dengan memakai acara SPSS versi 24, sehingga bisa disajikan sebagai beriut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Variabel Kompetensi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kerja Pegawai

Model,		Unstandardized coeficients		Standardizd coeficients
		B.	std. error	Beta.
1.	(constant)	.237	.313	
	Kompetensi	.419	.071	.373
	Disiplin kerja	.324	.059	.347
	Gaya kepemimpinan	.195	.055	.209

sumber : Data di olah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel hasil dan pengolahan data mengenai persamaan regresi maka diperoleh hasil menjadi berikut : Y = 0,237bo + 0,419 X1 + 0,324 X2 + 0,195 X3. dari persamaan regresi tersebut maka diberikan

penjelasannya menjadi berikut : Nilai bo = 0,237 ialah nilai constant, merupakan Jika kompetensi, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan constant, maka nilai kinerja pegawai akan semakin tinggi sebesar 0.237 persen Nilai b1 = 0,419 diartikan bahwa apabila tanggapan responden tentang kompetensi bertambah 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,419%. Nilai b2 = 0,324 diartikan bahwa apabila tanggapan responden mengenai disiplin kerja bertambah 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebanyak 0,324%. Nilai b3 = 0,195 diartikan bahwa jika tanggapan responden mengenai tipe pemimpin bertambah 1 periode, sehingga dapat menaikkan prestasi yaitu 0,195%. dari yang akan terjadi pengujian maka bisa diketahui bahwa variabel yg lebih banyak didominasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan artinya kompetensi.

kemudian buat mengetahui korelasi atau korelasi antara kompetensi, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan maka bisa ditinjau melalui tabel dibawah ini:

Tabel 2, contoh Summary pada Olahan Data

model	R	R-Square	Adjusted	R-Square
Std. Error		of the Estimate		
1	.655a	.429	.419	.54343

a. Predictors: (constant), gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Data di olah dengan SPSS 24

Berasal tabel contoh Sumary maka diperoleh nilai hubungan atau R = 0,655 yg menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu : kompetensi, disiplin dan gaya memimpin ada hubungan kuat hubungannya peningkatan tingkat kerja dari pegawai yakni sebesar 65,5%. lalu alat untuk mengukur model kemampuan dan mengambarkan variasi dari variabel dependen, yaitu diperoleh besarnya angka adjusted Rsquare yakni sebanyak 0,419, hal ini memberikan bahwa sebesar 41,9% tingkat kerja pegawai dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan ditentukan sang adanya potensi

berupa kompetensi, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan. Sedangkan asal 100% tadi maka tersisa sebanyak 58,1% ditentukan dari variabel di luar daripada penelitian.

Uji-ketepatan parameter

Penelitian ini menggunakan uji-ketepatan parameter terdiri atas uji-t (parsial) dan uji-f (serempak) yg memungkinkan diuraikan :

a) Uji-F (Uji Serempak)

Uji-F dipakai buat membuktikani bila variabel berupa independen variabel dipergunakan dalam contoh alat regresi dapat memberi pengaruh yang signifikan dan sesuai memakai besarnya probabilitas menggunakan value > 0,05. apabila nilai Fhitung > Ftabel, sehngga Ho ditolak. akibat pengujian dengan serempak dari penelitian memberi pemahaman dan dapat tersaji dalam bentuk tabel :

Tabel 3. Hasil Perhitungan berupa uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	sig.
1	regresion	37.057	03	12.352	41.828	.000[b]
	residual	49.317	167	.295		
	Total	86.375	170			
a. dependent variable: kinerja pegawai						
b. predictors: (constant), gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja						

sumber: Data di olah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian F, maka diperoleh nilai Fhitung = 41,828 dan Ftabel = 2,659, sebab nilai Fhitung lebih besar dan berasal nilai Ftabel dan mempunyai nilai probabilitas = 0.000 < nilai standar (0,05). Hal ini secara dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara atau bersama-sama kompetensi, disiplin kerja beserta gaya kepemimpinan terhadap tingkat kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan.

b) Uji-t (uji parsial)

Uji-t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Langkah yang dilakukan dengan melakukan

perbandingan antara nilai thitung dan ttabel. Apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Dari hasil pengujian parsial maka secara jelas dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebab thitung (5,926) > ttabel (dua,659) serta selain itu nilai dari probabilitas 0,000 < 0,05. Kemudian kepatuhan dalam bekerja memberi pengaruh secara positif dan signifikansi dari pekerjaan pegawai sebab memiliki nilai thitung (5,479) > ttabel (2,659) dan selain itu nilai kemungkinan 0,000 < 0,05. Selanjutnya kompetensi berpengaruh positif atau signifikansi terhadap kinerja pegawai sebab thitung (3,535) > ttabel (2,659) dan selain itu nilai kemungkinan 0,001 < 0,05.

Dari akibat penelitian yang dilakukan maka ditemukan bahwa variabel kompetensi, disiplin daripegawai dan bentuk kepemimpinan memberi pengaruh yang positif dansignifikan bagi tinkat kerja pegawai hal ini bisa dikemukakan;

l. Imbas Kompetensi terhadap Kinerja dari Pegawai

Menurut Fahmi (2016:45) dijelaskan kompetensi merupakan kemampuan dalam kerja bagi setiap tenaga kerja yang meliputi aspek tingkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja secara sinkron menggunakan dasar ukuran yang disepakati. dalam global kerja, meningkat kompetensi seseorang pegawai maka akan semakin tinggi nilai jual seseorang, termasuk Jika dihubungkan menggunakan nilai finansial atau dengan kata lain perolehan finansial yang mampu diperoleh akan sama tinggi. Ini sejalan menggunakan hasil penelitian yg dilakukan sang peneliti menemukan bahwa kompetensi memiliki impak signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. berasal yang akan terjadi penelitian yg dilakukan maka diperoleh temuan bahwa homogen-rata pegawai telah mempunyai kompetensi kerja yang tinggi.

Hal ini dapat dilihat berasal sikap atas perilaku, pengetahuan serta keterampilan yg dimiliki oleh pegawai. Dimana bisa dilihat bahwa setiap pegawai telah memiliki tanggungjawab pada menuntaskan pekerjaan, serta tanggap serta rajin melaksanakan pekerjaan sinkron dengan instruksi

atasan. kemudian dilihat berasal segi pengetahuan, terlihat bahwa setiap pegawai memiliki pengetahuan dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari, dan dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya ditinjau asal keterampilan pegawai, terlihat dari standar yang dimiliki para pegawai mempunyai keterampilan sehingga dapat beraktivitas sinkron bersama ketika yang ditargetkan, begitu juga bahwa setiap pegawai terampil dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini sebagai akibatnya bisa mengerjakan tugas di tempat kerja. sebagai akibatnya menggunakan adanya kompetensi yg dimiliki oleh pegawai maka menyampaikan imbas nyata bagi pegawai di kantor.

2. Impak Disiplin Kerja serta Tingkat Kerja Pegawai

Sinambela (2017:335) yg mengemukakan bahwa disiplin kerja artinya pencerahan serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan aturan yang ada dalam sebuah organisasi dan ketentuan secara sosial yg telah ditentukan, kedisiplinan yang baik memberipengaruh dalam kerja pegawai maka prestasi kerja semakin tinggi yang bisa dicapai. Sifat disiplin tergantung pada kecasadaran dari individunya yang baik sehingga mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Teori ini sejalan menggunakan hasil penelitian yang dilakukan sang peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan. asal yang akan terjadi penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan-temuan di kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan bahwa homogen-homogen pegawai sudah mempunyai disiplin kerja yg tinggi. Hal ini dapat dipandang bahwa setiap pegawai selalu masuk kerja menggunakan sempurna waktu dan memakai ketika kerja secara efektif. lalu rata-rata pegawai tidak pernah mangkir dalam bekerja di tempat kerja, selalu mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi yang sebagai tempatnya bekerja, serta pekerjaan yg diberikan sinkron menggunakan target yg sudah ditentukan. meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

3. Imbas Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan (leadership) dalam organisasi memegang peranan yang sangat krusial pada manajemen organisasi, berdasarkan Thoha (2017:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma sikap yang dipergunakan sang seseorag pada ketika orang tadi mencoba menghipnotis perilaku orang lain. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi peningkatan kinerja kerja pegawai. Teori ini sejalan menggunakan akibat penelitian yang sudah diperoleh peneliti bahwa gaya kepemimpinan memiliki impak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan. berasal hasil penelitian yg dilakukan maka diperoleh temuan-temuan bahwa rata-rata gaya kepemimpinan telah terlaksana menggunakan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat ditinjau dari gaya kepemimpinan direktif, dimana pimpinan selalu menjelaskan kepada bawahannya mengenai hasil pekerjaan seperti apa yang diharapkannya, serta pimpinan selalu mengarahkan bawahannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar.

Kemudian ditinjau dari gaya kepemimpinan partisipatif, diperoleh temuan-temuan bahwa pimpinan selalu mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan mudah menerima ide dan saran dari bawahannya. Sedangkan ditinjau dari gaya kepemimpinan supportif, dimana pimpinan selalu menghargai inisiatif dari bawahannya, serta pimpinan selalu peduli terhadap hal-hal yang diperlukan oleh bawahan atau pegawainya, sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi, serta memberikan support maka kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat.

IV. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan telah dapat dilakuakn berbagai hal mengenai hasil dalam bentuk kesimpulan sebagai berikut dalam lingkup pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan, hal ini terjadi secara positif membuktikan bahwa para tenaga kerja yang ada, telah tumbuh kesadaran dalam hal meningkatakan kompensti melalui mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan Pendidikan. Kesmpulan lain adalah adanya

hubungan positif antara pribadi yang disiplin dengan tingkat kerja yang positif dari pegawai, dengan semakin disiplinnya pegawai maka semakin berkinerja. Patuh pada disiplin dapat menumbuhkan rasa tanggungjawan dalam menjalankan tugas sehingga para pegawai menyelasaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien, banyak negara-negara maju telah memberikan contoh yang kongkrit bahwa apabila masyarakat khusunya para pegawai yang melaksanakan tugasnya terutama tugas sector public maka dapat memberikan pengaruh tehadapat kemajuan negara. Kesimpulan ketiga dalam penulisan berdarkan hasil analysis yang telah diuraikan dalam pembahasan maka disimpulan gaya kepempinan memberi pengaruh yang positif dan mempunyai hubungan yang signifikab artinya apabila dalam suatu oraganisasi seperti pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan, bahwa kepemimpinan yang dianutadalah kepemimpinan demoktaratis bahwa semua pegawai dalam pengambilan keptusan dilibatkan sehingga keputusan yang ditentukan kemudian dalah keputusan yang terbaik, oleh karena itu dilakukan sebagai tugas untuk organisasi ini tugas yaitu menyangkut orang banyak atau masyarakat yang luas yang butuh pelayanan dari pemerintah.

Kesimplulan yang telah diutarakan di atas sangat jelas bahwa untuk memingkatakan eran dari tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu juga dirumuskan beberapa saran : a) Untuk meningkatkan tugas pekerjaannya dari pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan maka sebaiknya setiap tenaga pada organisasi tersebut diberikan pelatihan-pelatihan atau diklat-diklat sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai, agar termotivasi agar lebih meningkatkan tingkat kerjanya, b) Disarankan kepada setiap pegawai dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan, maka sebaiknya lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja pegawai, yakni dengan memberikan tunjangan kinerja bagi pegawai yang dapat mencapai target kerja sesuai yang ditetapkan, c) Disarankan pula agar Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan untuk selalu memperhatikan gaya kepemimpinan yang dilakukan selama ini, yakni dengan selalu memberikan instruksi kerja kepada bawahan mengenai hasil pekerjaan yang diharapkan, serta memberikan arahan bagi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya secara sadar dan benar.

Referensi

Abdullah, Ma'ruf. 2015. Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan Pertama, Penerbit : Zanafa Publishing, Pekanbaru.

Astutik, Mardi (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2 No. 2, 2016 : 121-140 ISSN.

Ansory, Fadjar Al dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit : Anggota Ikapi, Yogyakarta

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori* Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 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 Agustus 2012.

Djastuti Agiviana, 2015. Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja Terhadap perilaku Keselematan Karyawan. Diponegoro Journal og Management. Vol 4 No. 3 halaman 1-9

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS Yogyakarta.

Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Hartatik Puji Indah, 2014, Buku Praktis Mengembangkan MSDM, cetakan pertama, Penerbit : Laksana Yogyakarta

Hasibuan Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan keduapuluh tiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hutapea, Parulian., dan Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: Penerbit : . Gramedia Pustaka Utama

Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Penerbit : Andi, Yogyakarta

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*).* Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : Rajawali Pers. Yogyakarta

Kartono dan Kartini. 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan, Penerbit : Raja Grafindo Persada. Jakarta

Lusiana, Herlina dan Firdaus, 2018, Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan), Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora, ISSN: 2476-9576, Vol. 4, No. 1, April 2018.

Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku satu. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Penerbit : Salemba Empat. Jakarta

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Penerbit : Rajagrafindo Persada. Jakarta

Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Mubarok, Saefuddin E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Keunggulan Bersaing*. Penerbit : In Media, Bogor

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Rivai, Veithzal., dan Sagala Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta

Rivai Veitzal dan Mulyadi Deddy, 2013, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, edisi ketiga, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta

Rukhayati, 2018, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise, Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 5, No. 2, 2018, ISSN 2598-398.

Said Miah, 2015. Ekonomi Manajerial, Cet.I: November 2015, CV. Sah Media, Makassar

Sedarmayanti, 2017, Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan Pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sujarweni, V. Wiratna, 2016. Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS, cetakan 2016, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Supomo dan Ety Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum. Penerbit : Yrama Widya, Bandung

Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Cetakan Pertama. Penerbit : Gava Media, Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan kesepuluh, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta

Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta

Soebandono, Annisa Chairum., & Nilawati, Levi. (2016). *The Effect Analysis of Mediation Variable of Task Productivity on the Self-Efficacy and Employees' Performance. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura, 19(2), 237-248. DOI: 0.14414/jebav.v19i2.587*

Sunyoto Danang. 2012. A*nalisis Validitas dan Asumsi Klasik*, cetakan pertama, Yogyakarta: Gava Media.

Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, edisi kelima, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

Yuniarto, Prayogo. (2018). *Effect of Organizational Citizenship Behaviors as a Moderation Between Servant Leadership on Employee Performance. Journal of Applied Management (JAM), 16(2), 264-270. https://doi.org/ 10.21776%2Fub.jam.2018.016.02.09.*

CHAPTER 3

PENGARUH *BRAND EQUITY, LIFE STYLE DAN PERCEIVED VALUE* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL HONDA *MATIC* DI KOTA MAKASSAR

Arief Pahlevi Pramana[1], Sukmawati Mardjuni[2], Miah Said[2]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Bosowa
Email: ariefpahlevip@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh brand equity terhadap keputusan pembelian mobil matic di Kota Makassar.(2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lifestyle terhadap keputusan pembelian mobil matic di Kota Makassar. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh perceived value terhadap keputusan pembelian mobil matic di Kota Makassar. Dan (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh brand equity, lifestyle dan perceived value secara simultanterhadap keputusan pembelian mobil matic di kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, populasi dansampel dalam penelitian berjumlah 200 masyarakat pengguna mobil honda matic di Makassar. Penentuan sampel menggunakan probality sampling, penelitian ini dianalisis melalui Analisis regresi Linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) brand equityberpengaruh terhadap keputusan pembelian (2) life styleberpengaruh terhadap keputusan pembelian. (3) perceived valueberpengaruh keputusan pembelian.

Kata Kunci : Brand equity, life style, Perceived Value dan keputusan pembelian

I. Pendahuluan

Era globalisasi dan perdagangan bebas, Indonesia harus mempersiapkan diri menghadapi terjadinya perubahan-perubahan besar pada berbagai aspek kehidupan, khususnya aspek ekonomi. Dengan

terbukanya pasar global, maka para pengusaha dituntut untuk melakukan pembenahan kinerja dalam memenuhi kualitas produk dan jasa yang dikehendaki oleh pasar atau konsumen. "Meningkatnya mobilitas masyarakat pada saat ini dan didukung dengan kurang representatifnya trasportasi umum di Indoneisa, membuat industri otomotif mobil berkembang dengan pesat.

Menurut menteri perindustrian MS Hidayat menyebut penjulalan maupun produksi mobil di Indonesia belum menemukan titik jenuh. Penjualan mobil tidak bisa direm karena sudah merupakan kebutuhan sekaligus gaya hidup *(Lifestyle)* masyarakat" (Kompas.com). Hal ini menjadikan masyarakat memiliki keinginan yang tinggi untuk mengunakan kendaraan pribadi berupa kendaraan roda empat, hal tersebut menjadi salah satu alasan industri ini mengalami pertumbuhan pesat. Dengan pertumbuhan yang pesat, juga diikuti dengan persaingan yang juga begitu ketat, dimana menuntut setiap pelaku usaha harus bekerja lebih keras lagi turut serta dalam persaingan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan yang bersaing, diantaranya adalah selalu mendapatkan cara terbaik untuk merebut dan mempertahankan pangsa pasar. Maka dari itu, setiap pelaku usaha harus bisa menyusun dan mendesain suatu strategi yang nantinya mampu mendukung usahanya.

Mobil adalah sarana transportasi roda empat yang menjadi primadona para pengguna jalan di Kota Makassar. Hal ini dikarenakan sulitnya transportasi umum untuk digunakan dalam sehari-hari. Selain itu, para pengguna dari mobil lebih mudah untuk membawa barang yang relatif banyak dari satu tempat ketempat lainnya. Kelebihan tersebut yang dijadikan kesempatan oleh perusahaan-perusahaan mobil untuk meraih peluang bisnis yang besar dalam pasar mobil. Persaingan pasar mobil *matic* semakin ramai. Saat ini, mobil *automatic* diramaikan hampir semua produsen kendaraaan beroda empat.

Durianto, dkk (2001:2) mengemukakan bahwa merek memegang peranan yang sangat penting. Dimana salah satu peranan penting adalah menjembatani antara harapan konsumen pada saat perusahaan menjanjikan sesuatu kepada konsumen. Keputusan pembelian sendiri merupakan

sebuah keputusan dari konsumen mengenai preferensi dari merek-merek yang ada (terdiri dari beberapa merek-merek) kumpulan pilihan (Kotler dan Keller, 2009:176).

Merek bukanlah hanya sekedar nama, istilah *(term)*, tanda *(sign)*, simbol atau kombinasinya. Melainkan merek merupakan "janji" dari sebuah perusahaan. Dimana perusahaan secara konsisten memberikan *features, benefits dan services* kepada para pelanggan (Kotler dan Keller, 2009:324). Maka disaat merek mulai diketahui oleh konsumen, dan dapat membedakan suatu merek dengan merek yang lain, maka merek tersebut memiliki *brand equity* yang tinggi. Dalam hal ini konsumen dapat mempersepsikan suatu merek tersebut memiliki kualitas yang tinggi dan berhasil membuat konsumen tersebut puas serta loyal. Aaker (dalam Shadat, 2009:163) mengemukakan bahwa *brand equity* merupakan serangkaian aset dan kewajiban yang terkait dengan sebuah merek, nama, dan simbol yang menambah atau nilai yang diberikan sebuah produk atau jasa kepada perusahaan dan atau pelanggan.

Kunci kesuksesan di saat kondisi pasar yang kompetitf adalah disaat prefensi dan loyalitas dari pelanggan. Dengan demikian, nilai suatu merek yang mapan sebanding dengan realitas makin sulitnya menciptakan merek. Sebuah produk dapat memiliki posisi yang strategisdi pasar jika memiliki *life cycle* yang lebih panjang, dan dapat menahan gempuran dari para pesaing, apabila produk ini memiliki asosiasi-asosiasi terhadap *brand equity*, dalam hal tersebut dapat dilakukan dengan mengelolah *brand equity*. Suatu brand memiliki *brand equity* yang kuat atau lemah diindikasikan oleh kesadaran merek *(brand awareness)*, asosiasi merek *(brand asociation)*, persepsi kualitas *(perceived quality)*, loyalitas merek *(brand loyality)* dan aset-aset lain seperti paten, *trademark* dan hubungan dengan perantara (simamora, 2001:67).

Aida (2007:146) mengemukakan bahwa *brand equity* berhubungan dengan nama merek yang dikenal, kesan kualitas, asosiasi merek yang kuat dan aset-aset lainnya seperti paten dan merek dagang. Jika pelanggan tidak tertarik pada satu merek dan membeli karena karakteristik produk, harga, kenyamanan, dan dengan sedikit mempedulikan merek,

kemungkinan *brand equity* rendah. Sedangkan jika para pelanggan cenderung membeli suatu merek walaupun dihadapkan pada para pesaing yang menawarkan produk yang lebih unggul, misalnya dalam hal harga dan kepraktisan maka merek tersebut memiliki *brand equity* yang tinggi .

Pendekatan mengenai gaya hidup dapat diukur melalui *AIO's Statement*, yaitu *Activity, Interest Dan Opinion*. Engel (dalam Ahmad Jauzi, 1994) menjelaskan bahwa pengukuran gaya hidup dapat dilakukan dengan dengan aktifitas/sikap, ketertarikan/minat dan pendapatan konsumen. Melalui apa yang disenangi dan disukai oleh seseorang maka akan tercermin gaya hidup dari individu tersebut.

Perubahan perilaku konsumsi dari masyarakat Makassar saat ini salah satunya tidak terlepas dari dorongan faktor gaya hidup. Dari penggunaan mobil sport dan mobil *matic*. Menggunakan mobil *matic* dengan merek tertentu dan membentuk mobil club khusus mobil dengan merek tertentu tengah menjadi trend yang cenderung menjadi gaya hidup khusus bagi anak muda anak Makassar. Namun trend ini tidak hanya dari kalangang anak muda melainkan banyak orang-orang yang telah memasuki umur 40-50 an mengikuti trend ini.

Brand Equity dan *lifestyle* bukan satu-satunya yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen, melainkan *perceived value* merupakan salah satu faktor terpenting bagi konsumen dalam mengambil keputusan dalam membeli. Assael (1998) menjelaskan bahwa *perceived value* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen dimana keputusan pembelian adalah hasil dari proses evaluasi terhadap suatu produk atau jasa. Perusahaan tidak hanya mementingkan *benefit* konsumen melalui efisiensi pasar dan diukur dengan harga atau kualitas produk, namun juga melalui *value* yang dibuat melalui kenikmatan/kesenangan yang berhubungan dengan kegiatan konsumsi itu sendiri. Bowman & Ambrosini (dalam suvi dkk, 2000) menjelaskan bahwa *perceived value* terhadap barang dan jasa didasarkan pada kebutuhan *(needs)*, pengalaman *(experiences)*, keinginan *(desires)*, harapan *(expectation)*, dan keyakinan *(beliefs)* mengenai barang dan jasa tersebut.

Perceived value sangat penting untuk keberhasilan hubungan antara pembeli dan penjual dan terdiri dari penilaian konsumen secara keseluruhan terhadap utilitas dari sebuah produk berdasarkan persepsi dari apa yang diterima. Zeithaml dan Bitner (dalam Tjiptono, 2007: 296) menjelaskan bahwa *perceived value* merupakan evaluasi menyeluruh dari kegunaan suatu produk yang didasari oleh persepsi konsumen terhadap sejumlah manfaat yang diterima dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan.

Perceived value dapat dikatakan suatu hal yang penting, karena apabila suatu produk tidak mampu menghasilkan nilai pada produk tersebut, maka akan kalah dengan produk pesaingnya. Sweeney & Soutar (dalam Tjiptono, 2007:298), menjelaskan bahwa dimensi *perceived Value* terdiri dari nilai kualitas, nilai emosional, nilai fungsional, dan nilai sosial. Nilai kualitas merupakan keunggulan-keunggulan yang diperoleh atau terdapat pada suatu produk. Nilai emosional berhubungan dengan perasaan, yaitu perasaan positif yang berasal dari perasaan konsumen ketika telah memiliki produk tersebut. Nilai fungsional berhubugan dengan nilai yang diperoleh dari atribut produk yang memberikan nilai manfaat, nilai ini berkaitan langsung dengan fungsi yang diberikan oleh produk. Nilai sosial berkaitan dengan kemampuan dari produk untuk meningkatkan konsep diri-sosial konsumen.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *brand equity* terhadap keputusan pembelian mobil Honda *matic* di Kota Makassar. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Lifestyle* terhadap keputusan pembelian mobil Honda *matic* di Kota Makassar. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived value* terhadap keputusan pembelian mobil Honda *matic* di Kota Makassar. (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh *brand equity*, *lifestyle* dan *perceived value* secara simultanterhadap keputusan pembelian mobil Honda *matic* di kota Makassar.

II. Metode

Penelitian ini dilakukan pada dealer resmi mobil Honda Ramayana, yang berada di Kota Makassar. Penelitian ini akan dilakukan dengan

menggunakan *explanatory*. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisis sebuah model keterkaitan antara *Brand Equity, Style* dan *Perceived Value* terhadap Keputusan Pembelian Mobil *Matic Honda* Di Kota Makassar.

Populasi yang digunakan adalah orang yang sudah membeli mobil matic Honda di Makassar. Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan Rumus Solvin (sevilla et. al, 1993), yaitu :

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

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan dimana kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi, yaitu 10%.

Penentuan sampel dalam penelitian ini bersifat tidak acak (non probability sampling), dimana anggota populasi tidak diberi peluang yang dapat dihitung untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposeive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dan harus representative/mewakili populasi yang akan diteliti. Adapun pertimbangan yang dalam mengambil sampel yang akan diteliti, antara lain:

1. Responden yang akan diteliti adalah yang membeli mobil matic Honda di Makassar
2. Responden membeli mobil Honda matic dengan bulan pembelian Juli – Desember 2018 baik kredit maupun tunai.

Dari data yang diperoleh pada pihak Honda Makassar, terdapat 200 orang yang melakukan pembelian mobil Honda metic dalam kurung waktu Juli-Desember 2018.

Instrument penelitian yang digunakan yaitu dokumentasi data yang berada di AISI (Asosiasi industri Mobil Indonesia).

Variabel dalam penelitian ini Penelitian adalah; (1) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (2) Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel terikat.

Pada penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa keputusan pembelian sebagai variabel terikat *(dependent variable)* dan variabel bebas *(independent variable)* yaitu: *Brand Equity, Style, dan Perceived Value.*

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu dengan cara mencatat atau mendokumentasikan data yang telah di ambil dari dealer resmi dan data resmi AISI (Asosiasi Industry Mobil Indonesia).

Teknik analisis data menggunakan; (1) Pengujian asumsi klasik, yaitu Model regresi yang diperoleh dari metode OLS merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (Best Linear Unbias Estimator / BLUE). Kondisi akan terjadi bila memenuhi beberapa asumsi klasik seperti normalitas, tidak ada multikolinearitas yang sempurna antar variabel bebas, tidak ada autokorelasi dan heterokedastisitas. (2) Teknik analisis dan Pengujian Hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Penelitian

Data Variasi *brand equity, lifestyle* dan *perceived value* pada masyarakat maka perlu terlebih dahulu di kemukakan identitas masyarakat sebagai responden yang di harapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini. Dalam berbagai literatur telah diberikan petunjuk bahwa identitas masyarakat merupakan karakteristik yang dimiliki masyarakat dan setiap memiliki variasi yang heterogen. Heterogentanitas identitas masyarakat akan menggambarkan terhadap berbagai variabel yang diteliti.

1) Jumlah Responden

Tabel 3.1 Rincian Penyebaran Kuisioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentasi
1.	Distribusi kuesioner	200	100%
2.	Kuesioner yang kembali	200	100%
3.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
4.	Kuesioner cacat/tidak dapat diolah	0	0%
5.	Kuesioner yang dapat diolah	200	100%

n sampel yang kembali = 200

responden rate = (200/200) x 100% = 100%

Sumber: Data primer diolah 2019

2) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2 Hasil Angket Tentang Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	150
2.	Perempuan	50
Jumlah		200

Sumber: Hasil Olah Data 2019

3) Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3.3 Hasil Angket Tentang Umur Responden

No.	Umur	Jumlah
1.	17-21	-
2.	22-26	88
3.	27-31	53
4.	32-36	20
5.	37-41	20
6.	42-46	19
Jumlah		200

Sumber: Hasil Olah Data 2019

4) Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.4 Hasil Angket Tentang Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SLTP	-
2.	SLTA	23
3.	Diploma/sarjana	159
4.	Lainnya	18
Jumlah		200

Sumber: Hasil Olah Data 2019

5) Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 3.5 Hasil Angket Tentang Pernikahan Responden

No.	Pernikahan	Jumlah
1.	Belum Menikah	57
2.	Menikah	143
Jumlah		200

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Deskripsi Variabel *Brand Equity*

Brand Equity dalam penelitian ini telah diukur melalui 5 indikator: 1) *Brand Awareness* (Kesadaran Merek); 2) *Perceived Quality* (Persepsi Kualitas); 3) *Brand Association* (Asosiasi Merek); 4) *Brand Loyality* (Loyalitas Merek) dan 5) *Other Brand Asset*(Aset Merek Lainnya), yang terdiri dari 16 pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan *brand equity*pada penelitian.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden terhadap *brand equity* dapat disimpulkan bahwa indikator variabel *brand equity*yang paling berpengaruh terhadap keputusan masyarakat yang melakukan pembelian terhadap mobil *matic* Honda Makassar adalah indikator *perceived quality*(Persepsi Kualitas) selanjutnya diikuti oleh indikator *brand loyality* (Loyalitas Merek), kemudian indikator *brand awareness* (Kesadaran Merek). Indikator selanjutnya yaitu indikator *brand association* (Asosiasi Merek). Indikator yang berpengaruh paling kecil adalah *other brand asset* (Aset Merek Lainnya).

Deskripsi Variabel *Life Style*

*Life Style*dalam penelitian ini telah diukur melalui indikator : 1) *Activities* (Aktivitas); 2) *Interest* (minat), 3) Opini. Selanjutnya item tersebut ditransformasikan menjadi 9 pernyataan.

Hasil jawaban dari responden terhadap *Life Style* adalah Indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel *life style*adalah indikator minat . Indikator tersebut selanjutnya disusul oleh indikator opini dan indikator yang paling kecil pengaruhnya dalam variabel *life style*adalah indicator aktivitas.

Deskripsi Variabel *Perceived Value*

Perceived Value telah diukur melalui indikator: 1) emosional; 2) sosial, 3) harga dan 4) kualitas. Indikator tersebut selanjutnya ditranformasikan menjadiitem pernyataan.

Hasil jawaban dari responden terhadap *Perceived Value* adalah Indikator yang paling berpengaruh terhadap *Perceived Value* adalah indicatorkualitas. Indikator selanjutnya adalah indicator sosial. Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah indicator emosional dan harga.

Deskripsi Variabel Keputusan Pembelian

Keputusan pembelian telah diukur melalui indikator: 1) Kemantapan pada sebuah produk; 2) Kebiasaan dalam membeli produk; dan 3) melakukan pembelian ulang. Indikator tersebut selanjutnya ditranformasikan menjadi 8 item pernyataan.

Hasil jawaban dari responden terhadap keputusan pembelian adalah Indikator yang paling berpengaruh terhadap keputusan pembelian adalah indikator kebiasaan dalam membeli produk. Indikator selanjutnya adalah indikator kemantapan pada sebuah produk dan Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah indikator kemampuan pembelian ulang.

Hasil Uji Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2), dimana r-tabel 0,30. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n = 200; α=0,05)	Keterangan
Brand equity (X_1)	BE1	0,565	0,138	Valid
	BE2	0,507	0,138	Valid
	BE3	0,534	0,138	Valid
	BE4	0,628	0,138	Valid
	BE5	0,630	0,138	Valid
	BE6	0,394	0,138	Valid
	BE7	0,591	0,138	Valid
	BE8	0,383	0,138	Valid
	BE9	0,382	0,138	Valid
	BE10	0,389	0,138	Valid
	BE11	0,436	0,138	Valid
	BE12	0,534	0,138	Valid
	BE13	0,628	0,138	Valid
	BE14	0,630	0,138	Valid
	BE15	0,394	0,138	Valid
	BE16	0,591	0,138	Valid
Life Style (X_2)	LF1	0,385	0,138	Valid
	LF2	0,461	0,138	Valid
	LF3	0,435	0,138	Valid
	LF4	0,502	0,138	Valid
	LF5	0,563	0,138	Valid
	LF6	0,563	0,138	Valid
	LF7	0,535	0,138	Valid
	LF8	0,718	0,138	Valid
	LF9	0,563	0,138	Valid
Perceived Value (X_3)	PV1	0,535	0,138	Valid
	PV2	0,610	0,138	Valid
	PV3	0,752	0,138	Valid
	PV4	0,619	0,138	Valid

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n = 200; α=0,05)	Keterangan
	PV5	0,535	0,138	Valid
	PV6	0,455	0,138	Valid
	PV7	0,461	0,138	Valid
	PV8	0,435	0,138	Valid
	PV9	0,502	0,138	Valid
	PV10	0,563	0,138	Valid
	PV11	0,563	0,138	Valid
	PV12	0,535	0,138	Valid
	PV13	0,718	0,138	Valid
	PV14	0,563	0,138	Valid
	PV15	0,619	0,138	Valid
	PV16	0,680	0,138	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	KP1	0,619	0,138	Valid
	KP2	0,680	0,138	Valid
	KP3	0,565	0,138	Valid
	KP4	0,785	0,138	Valid
	KP5	0,238	0,138	Valid
	KP6	0,386	0,138	Valid
	KP7	0,468	0,138	Valid
	KP8	0,403	0,138	Valid

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2019 (Lampiran 5-9)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel*brand equity, life style* dan *perceived value*tidak terdapat instrumen yang nilai *corrected item total pearson* (r hitung) dibawah r tabel 0,138 sehingga semua item pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Brand equity (X_1)	0,612	Reliabel
Life Style (X_2)	0,632	Reliabel
Percived Value (X_3)	0,626	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,620	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2019 (Lampiran)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan cara untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.8 Hasil Pengujian Multikolinearitas

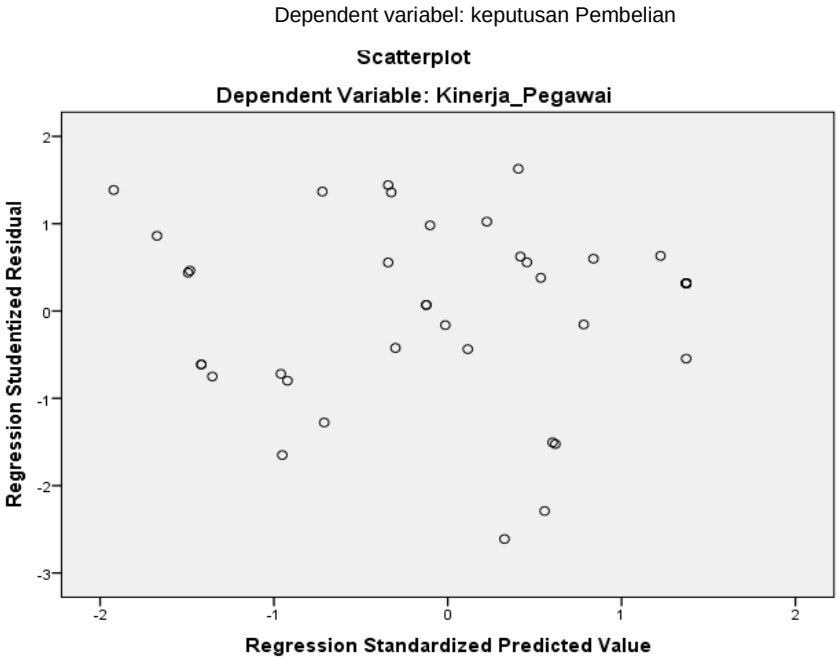
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Brand equity (X_1)	0,511	1,920	Non Multikol
Life Style (X_2)	0,611	1,635	Non Multikol
Perceived Value (X_3)	0,815	1,227	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2019 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka > 0,10, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang

menunjukkan angka > 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

Uji Heterokedastisitas



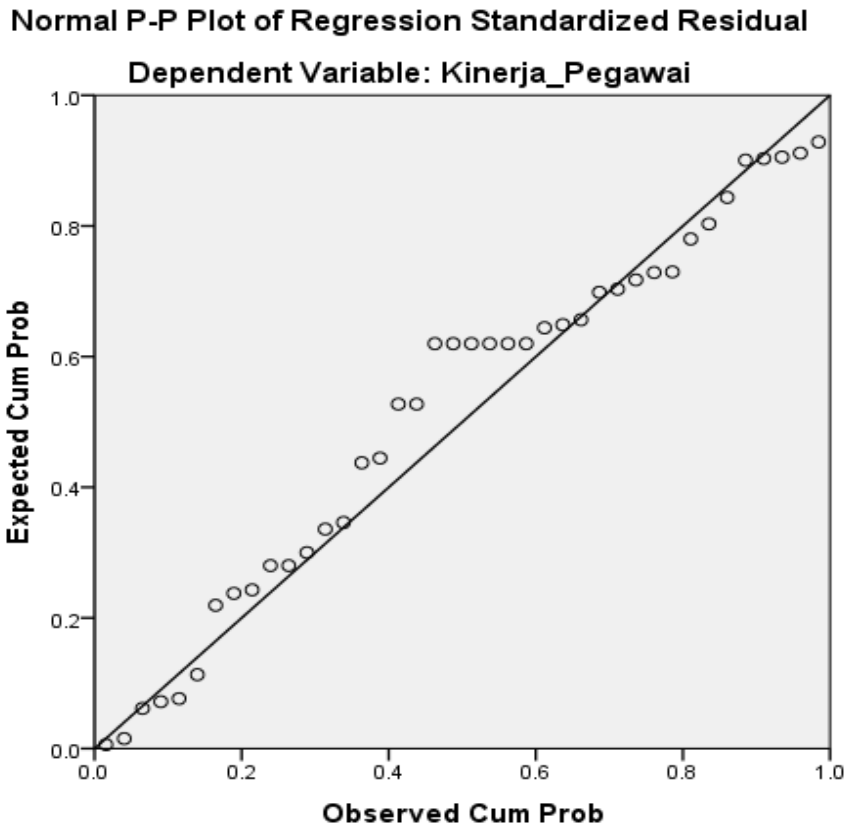
Gambar 3.1 Grafik Scatterplot Penelitian

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2019 (Lampiran 11)

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa persebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Normalitas

Dependent variabel: Keputusan Pembelian



Gambar 3.2 Grafik *Normal Probability Plot* Penelitian

Sumber : Hasil analisis data SPSS 23, 2019 (Lampiran 12)

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tetap mengikuti arah garis diagonal. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Homogenitas

Tabel 3.9 Hasil Uji Homogenitas

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Brand equity	Between Groups	138.389	3	34.597	.633	.666
	Within Groups	218.500	22	54.6200		
	Total	356.889	200			
Life Style	Between Groups	166.556	3	41.639	.600	.639
	Within Groups	51.000	22	12.750		
	Total	217.556	200			
Perceived Value	Between Groups	80.389	3	20.097	.607	.680
	Within Groups	132.500	22	33.1200		
	Total	212.889	200			

Sumber: Hasil Olah Data 2019

Dari output yang diperoleh dari hasil perhitungan, diperoleh hasil nilai signifikansi brand equity dengan keputusan pembelian adalah 0,666 yang lebih besar dibandingkan 0,05 sehingga varian data antara brand equity dan keputusan pembelian dinyatakan homogen. Sedangkan hasil nilai signifikansi life style dengan keputusan pembelian adalah 0,639 yang lebih besar dibandingkan 0,05 sehingga varian data antara life style dan keputusan pembelian dinyatakan homogen dan hasil nilai signifikansi percived value dengan keputusan pembelian adalah 0,680 yang lebih besar dibandingkan 0,05 sehingga varian data antara percived value dan kinerja dinyatakan homogen.

Uji Linearitas

Tabel 3.9 Uji Linearitas *Brand Equity*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
keputusan pembelian	Between Groups	(Combined)	40.556	11	10.139	4.506	.087
		Linearity	8.238	1	8.238	2.061	.128
		Deviation from Linearity	32.318	2	10.773	4.788	.082
	Within Groups		9.000	200	2.2000		
	Total		49.556	200			

Sumber: Olah Data 2019

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi data antara keputusan pembelian dengan *brand equity* adalah 0,128 dan lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan liner antara brand equity dengan keputusan pembelianmasyarakat. sedangkan nilai f hitung yang diperoleh adalah 2,06 dan f tabel adalah 2,42 dan f hitung lebih kecil dibandingkan f tabel sehingga terdapat hubungna linier yang signifikan antara brand equity dan keputusan pembelian masyarakat.

Tabel 3.10 Uji Linearitas *Life Style*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
keputusan pembelian	Between Groups	(Combined)	47.556	9	6.794	3.397	.296
		Linearity	11.639	1	11.639	2.020	.2000
		Deviation from Linearity	35.916	4	5.986	2.993	.216
	Within Groups		2.000	200	2.000		
	Total		49.556	200			

Sumber: Olah Data 2019

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi data antara keputusan pembelian dengan life style adalah 0,2000 dan lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan liner antara *life style* dengan keputusan pembelianmasyarakat. sedangkan nilai f hitung yang diperoleh adalah 2,02 dan f tabel adalah 2,42 dan f hitung lebih kecil dibandingkan f tabel sehingga terdapat hubungna linier yang signifikan antara *life style*dan keputusan pembelianmasyarakat.

Tabel 3.10 Uji Linearitas Perceived Value

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
keputusan pembelian	Between Groups	(Combined)	47.556	8	6.794	3.397	.296
		Linearity	34.348	1	34.348	2.074	.151
		Deviation from Linearity	13.207	4	2.201	1.101	.223
	Within Groups		2.000	200	2.000		
	Total		49.556	200			

Sumber: Olah Data 2019

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi data antara keputusan pembelian dengan percived value adalah 0,151 dan lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan liner antara percived value dengan keputusan pembelianmasyarakat. Sedangkan nilai f hitung yang diperoleh adalah 2,07 dan f tabel adalah 2,42 dan f hitung lebih kecil dibandingkan f tabel sehingga terdapat hubungna linier yang signifikan antara percived value dan keputusan pembelianmasyarakat.

Analisis Korelasi

Untuk melihat hubungan antara variabel *brand equity, life style*dan *perceived value* dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.11 Hasil Uji Korelasi Dengan SPSS

Correlations					
		keputusan pembelian	*Brand equity*	*Life style*	*Perceived Value*
Pearson Correlation	keputusan pembelian	1.000	.474	.551	.670
	Brand equity	.474	1.000	.416	.570
	Life style	.551	.416	1.000	.764
	Percived value	.670	.570	.764	1.000

Sumber: Olah Data 2019

Hasil dari perhitungan di peroleh bahwa nilai hubungan antara*brand equity* dengan keputusan pembelian adalah 0,474 sedangkan nilai r_{tabel} 0,1166. Nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka ada hubungan yang signifikan antara *brand equity*dengan keputusan pembelian masyarakat.

Hubungan antara *life style*dengan keputusan pembelian adalah 0,551 sedangkan nilai r_{tabel} 0,1166. Nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka ada hubungan yang signifikan antara *life style* dengan keputusan pembelian masyarakat.

Untuk hubungan antara *perceived value*dengan keputusan pembelian adalah 0,670 sedangkan nilai r_{tabel} 0,1166. Nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka ada hubungan yang signifikan antara *perceived value* dengan keputusan pembelian masyarakat.

Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 3.12 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Kriteria	B	t-hitung	t-tabel	Sig
Konstanta	0,753	0,424	-	-
Brand equity (X_1)	0,237	1,926	0,675	0,0039
Life Style (X_2)	0,528	1,742	0,675	0,0028
Percived value (X_3)	0,279	1,720	0,675	0,0023

Rumus Regresi:

$$Y= 31,753 + 0,237 X1 + 0,518 X2 + 0,279 X3$$

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien regresi dari brand equity sebesar 0,237 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan *brand equity*berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat *brand equity* masyarakat maka semakin meningkat pula keputusan pembelian masyarakat. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan, maka nilai koefisien regresi dari variabel *brand equity*akan diuji signifikannya dengan cara jika t hitung < t tabel, maka tidak ada hubungan yang signifikan, begitupun sebaliknya, jika t hitung > t tabel, maka terdapat hubungan yang signifikan. Dari tabel t, diperoleh untuk sampel dengan jumlah 200, maka t tabel sebesar 0,675 dan t hitung sebesar 1,926 dan signifikansi sebesar 0,390 > 0,05. Maka diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,926 >0,675) sehingga *brand equity*berpengaruh signifkan terhadap keputusan pembelian masyarakat.

Nilai dari koefisien regresi dari *life style*sebesar 0,518 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan variabel *life style*berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat *life style*maka semakin meningkat pula keputusan pembelianmasyarakat. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan, maka nilai koefisien regresi dari variabel *life style*akan diuji signifikannya dengan cara jika t hitung < t tabel, maka tidak ada hubungan yang signifikan, begitupun sebaliknya, jika t hitung > t tabel, maka terdapat hubungan yang signifikan. Dari tabel t, diperoleh untuk sampel dengan jumlah 200 maka t tabel sebesar 0,675dan t hitung sebesar 1,742 dan signifikansi sebesar 0,280 > 0,05. Maka diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,742 >0,675) sehingga life style berpengaruh signifkan terhadap keputusan pembelian masyarakat.

Nilai dari koefisien regresi dari *perceived value*sebesar 0,279 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan *perceived value*berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat *perceived value* masyarakat maka semakin meningkat pula keputusan pembelian masyarakat.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan, maka nilai koefisien regresi dari variabel *perceived value*akan diuji signifikannya dengan cara jika t hitung < t tabel, maka tidak ada hubungan yang signifikan, begitupun sebaliknya, jika t hitung > t tabel, maka terdapat hubungan yang signifikan. Dari tabel t, diperoleh untuk sampel dengan jumlah 200 maka t tabel sebesar 0,675dan t hitung sebesar 1,730 dan signifikansi sebesar 0,230 > 0,05. Maka diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,730 >0,675) sehingga *perceived value*berpengaruh signifkan terhadap keputusan pembelianmasyarakat.

Hasil Analisis Uji R Square

Tabel 3.13 Hasil Korelasi antar Variabel

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705[a]	.510	.335	3.62799

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,705 berarti hubungan antara*brand equity, life style* dan *perceived value*terhadap keputusan pembelian terdapat hubungan yang positif karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,705 yang mendekati 1 sehingga hubungan keempat variabel berada pada posisi erat. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,510 artinya persentase hubungan antara *brand equity, life style* dan *perceived value*sebesar 0,335% sedangkan sisanya 3,63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian, yang artinya hubungan keempat variabel saling berkaitan erat dan positif.

Hasil Analisis Uji F

Tabel 3.14 Hasil Uji F

ANOVA[b]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.579	4	36.860	2.97	.203[a]
	Residual	90.921	7	15.654		
	Total	197.500	9			

a. Predictors: (Constant), brand equity , life style dan perceived value

b. Dependent Variable: keputusan pembelian

Sumber: Olah Data 2019

Untuk mencari f kritis dilakukan dengan cara, df1 = k-1 (jumlah variabel-1) dan df2 = n-k (sampel-jumlah variabel), maka df1 = 4-1 = 3 dan df2= 200-4 = 196, maka f tabel = 2,65.

Untuk pengambilan kesimpulan, nilai f hitung sebesar 2,97 dan nilai f tabel sebesar 2,65. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung > f tabel, hal ini berarti X1, X2, dan X3 secara serentak memiliki hubungan dengan keputusan pembelianmasyarakat.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Honda *Matic*.

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa Ekuitas merekberpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian mobil honda matic. Dengan demikian, dapatdiinterpretasikan bahwa semakin baik Ekuitas merek maka akan semakin tinggipulakeputusan pembelian mobil Honda matic. Kualitas produk yang dimaksud antara lain dicirikan oleh;Kesadaran merek (*brand awareness*): terlihat bahwa konsumen mampu mengenalilogo, mengingat model varian, dan mampu mengenali iklan mobil Honda matic. Asosiasi merek (*brand association*): terlihat dari mobil Honda matic memiliki inovasi desain model dan teknologi, merek mobil terkenal sehinggamudah menjualnya kembali dengan harga yang tetap

tinggi, dan mobil Honda matic. Persepsi kualitas (*perceived quality*):terlihat dari penampilan mobil Honda matic adalah produk yang berkualitas,memiliki kehandalan, mudah dikemudikan dan dioperasikan konsumen. DanLoyalitas merek (*brand loyalty*): banyak konsumen menggunakan mobil Honda matic tanpa terpengaruh oleh promosi mobil merek lain, para konsumen merekomendasikan mobil tersebut pada konsumen lainnya, dan bersedianyakonsumen membeli mobil Honda matic dengan nilai yang lebih tinggi darimerek lainnya.

Penelitian ini sekaligus memperkuat jawaban responden yangmenunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan Ekuitas merekditanggapi dengan jawaban Baik. Demikian pula dengan rata-rata jawabanresponden terhadap Ekuitas merek ditanggapi dengan Baik. Temuan inimemperkuat pernyataan Menurut Kotler dan Keller (2009: 263), Ekuitas merekadalah nilai tambah yang diberikan pada produk dan jasa. Ekuitas merek dapattercermin dalam cara konsumen berpikir, merasa, dan bertindak dalamhubungannya dengan merek, dan juga harga, pangsa pasar, dan profitabilitas yangdiberikan merek bagi perusahaan.Lebih lanjut menurut Durianto, dkk (2004: 61), Ekuitas merek dapatmemberikan nilai bagi perusahaan. Ekuitas merek yang kuat dapat membantuperusahaan dalam upaya menarik minat calon konsumen serta upaya untukmenjalin hubungan yang baik dengan para konsumen dan dapat menghilangkankeraguan konsumen terhadap Kualitas produk. Seluruh elemen Ekuitas merekdapat memengaruhi keputusan pembelian konsumen karena Ekuitas merek yangkuat akan mengurangi keinginan konsumen untuk berpindah ke merek lain.Konsumen yang memiliki loyalitas tinggi terhadap suatu merek tidak akan mudahuntuk berpindah ke merek pesaing, walaupun pesaing telah melakukan inovasiproduk. Asosiasi merek akan berguna bagi perusahaan untuk melakukan evaluasiatas keputusan strategi perluasan merek. Perusahaan yang memiliki Ekuitas merekyang kuat dapat menentukan harga premium serta mengurangi ketergantunganperusahaan terhadap promosi. Perusahaan yang memiliki Ekuitas merek yang kuatdapat menghemat pengeluaran biaya pada saat perusahaan memutuskan untukmelakukan perluasan merek. Ekuitas merek yang kuat

akan menciptakan loyalitassaluran distribusi yang akan meningkatkan jumlah penjualan perusahaan. Empatelemen inti Ekuitas merek (*brand awareness, brand association, perceivedquality,* dan *brand loyalty*) yang kuat dapat meningkatkan kekuatan elemenEkuitas merek lainnya seperti kepercayaan konsumen, dan lain-lain.Temuan ini sekaligus memperkuat penelitian yang dilakukan oleh SriWahjuni Astuti & I Gde Cahyadi, (2013) dengan judul "Pengaruh Elemen Ekuitasmerek Terhadap Rasa Percaya Diri Konsumen Di Surabaya Atas KeputusanPembelian Sepeda Motor Honda". Kesimpulannya bahwa kesadaran merek, kesankualitas, asosiasi merek, dan loyalitas merek baik secara simultan maupun parsialberpengaruh signifikan terhadap rasa percaya diri konsumen di Surabaya ataskeputusan pembelian sepeda motor Honda.

2. Pengaruh *Life Style* Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Honda *Matic*

Gaya hidup adalah salah faktor yang dapat mempengaruhi perilaku konsumen. Gaya hidup merupakan pola hidup seseorang yang biasanya tidak permanen dan cepat berubah. Menurut Kotler dan Keller (2009) gaya hidup (*lifestyle*) adalah pola hidup seseorang di dunia yang tercermin dalam kegiatan *(activities),* minat *(interest)*, dan pendapat *(opinions)*. Perubahan gaya hidup akan berpengaruh terhadap pilihan model maupun merek dari produk yang akan dibeli oleh konsumen.

Terkait dengan gaya hidup, penelitian ini membuktikan bahwa gaya hidup berpengaruh positif signifikan terhadap proses keputusan pembelian. Temuan ini sejalan dengan temuan Setiawan (2015) dan Kusumodewi (2016) yang membuktikan bahwa gaya hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini berarti bahwa gaya hidup merupakan bagian dari perilaku konsumen yang juga mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian, bahkan variabel ini memberikan pengaruh yang terbesar dalam pengambilan keputusan pembelian. Keputusan pembelian produk mobil Honda matic tidak terlepas dari gaya hidup responden yang lebih suka menggunakan mobil Honda matic dalam aktivitas kesehariannya, ketertarikan untuk selalu mengikuti perkembangan produk-produk otomotif, khususnya mobil Honda matic dan adanya

pandangan bahwa menggunakanmobil Honda Matic akan jauh lebih efisien dan ekonomis dibanding dengan menggunakan alat transportasi lain.

Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk senantiasa mempelajari dan memahami gaya hidup konsumennya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Widya Suraputra (2017) Universitas Udayana dengan judul "Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Niat Pembeli Sepeda Motor Sport Honda Yang Di mediasi Oleh Sikap" yang menyatakan bahwa gaya hidup berpengaruh terhadap keputusan pembeli.

3. Pengaruh *Perceived value* Terhadap Keputusan PembelianMobil Honda Matic

Perceived value merupakan penilaian tentang nilai yang dirasakan oleh konsumen, yang diantaranya mencakup kesesuaian antara harga dan kualitas, reputasi merek dan manfaat dari nilai yang dibayarkan. Kesesuaian harga dan kualitas akan memberikan kepuasan kepada konsumen karena biaya yang harus dikeluarkan sesuai dengan manfaat yang diterima. Reputasi merek akan tercipta ketika konsumen sudah merasa puas dengan produk atau jasa yang sudah digunakan dan sesuai dengan harapan konsumen.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Perceived value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses keputusan pembelian.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aji (2014) yang menyatakan bahwa *perceived value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer satisfaction.* Selain itu, penelitian ini jugasejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Krisno dan Samuel (2013) yang menyatakan bahwa *perceived value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer satisfaction*. Di mana *customer satisfaction*memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa *perceived value* memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian khususnya pada pembeli mobil honda *matic* di Makassar.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *brand equity*dengan keputusan pembelianmasyarakat.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *life style*dengan keputusan pembelian masyarakat.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived value*dengan keputusan pembelianmasyarakat.

REFERENSI

Aaker, A David. 1997. Marketing Research. New York: John Willey & Sons Ltd

Aji, Galih Putro. 2014. Analisis Pengaruh Brand Image, Service Quality dan Perceived Value Terhadap Kepuasan Pelanggan yang Berdampak pada Brand Loyalty (Studi pada Pengguna Kartu Prabayar Indosat di Kota Semarang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

Akbar, M. M., dan Parvez, N., 2009, Impact of Service Quality, Trust, and Customer Satisfaction on Customer Loyalty, ABAC Journal, 29(1), pp 24-38

Barnes, James G., 2003. Secrets Of Customer Relationship Management, ANDI,.Yogyakarta.

Bartikowski, B dan Walsh, G. (2010) Exploring Corporate Ability And SocialResponsibility Associations as Antecedents of Customer SatisfactionCross-Culturally, Journal of Business Research. XX, 168-2010

Durianto, Darmadi, Sugiarto, dan Tony Sitinjak, 2004, Strategi MenaklukkanPasar Melalui Riset Ekuitas Dan Perilaku Merek, Gramedia PustakaUtama, Jakarta.

Ferdinand, Augusty, 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hair, et al. 2006. Multivariate Data Analysis 6 th. Ed. New Jersey: Pearson.Education

Hery. (2019). Manajemen Pemasaran . Jakarta: Grasindo.

Ida Aryati dan Istiatin, (2016) Pengaruh Nilai Merek Dan Citra Merek TerhadapKepercayaan Pelanggan Produk Obat Herbal Tolak Angin Di Surakarta. Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper DIESNATALIS XXXIII Universitas Islam Batik Surakarta ISBN : 978–979–1230–35–3Vol 1, No 1 (2016)

I Made Widya Suraputra, 2017. Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Niat Pembelian Sepeda Motor Sport Honda Yang Dimediasi Oleh Sikap. Universitas Udayani, bali.

Krisno, Daniel, dan Hatane Samuel.2013. Pengaruh perceived quality, perceived sacrificedan perceived value terhadap customer satisfaction di informa innovative furnishing Pakuwon City Surabaya. Jurusan Manajemen Pemasaran. Universitas Kristen Petra.

Monroe, Kent B, 1990, Pricing: Making Profitable Decision, 2th Edition. Singapore

Mowen, Jhon. C & Michael Minor. 2002."Consumer Behavior", Ed.5 Jilid 1. Penerbit Airlangga. Jakarta.

Nugroho J Setiadi, 2013 Perilaku Konsumen. Kencana, Jakarta

Rangkuti, Freddy, 2008, Measuring Customer Satisfaction, PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta.

G. Kusumodewi, "Pengaruh Gaya Hidup, Kualitas Produk, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kain Batik Mirota Surabaya," J. Pendidik. Tata Niaga Univ. Negeri Surabaya, vol. 3, no. 3, 2016.

Ghozali, Imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gil, R.B., Andrés, E.F. and Salinas, E.M. (2007), "Family as a Source ofConsumerbased Brand Equity", Journal of Product & Brand Management, Vol. 16 No. 3, pp. 188-199.

Herawati dan Halim. 2008. Analisis hubungan antara Customer value, CustomerSatisfaction, dan Switching Cost terhadap Customer

Loyalty (Studikasus perpindahan GSM ke CDMA pada Mahasiswa di Depok). Jurnal Eksekutif. Vol. 3 No. 2. Agustus 2006. Hal. 97 – 104.

Hermawan Kartajaya,. 2002. Segmentation, Bandung: PT. Mizan Pustaka.

Keller, K.L. (2003), "Strategic Brand Management: Building, Measuring, and Managing Brand Equity", Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall,

Kotler, Philip. 2002. Manajemen Pemasaran. edisi kesebelas, Jakarta: Indekskelompok Gramedia

Kotler dan Gary Armstrong, 2003, Dasar-dasar Pemasaran, Jilid 1, Edisi Kesembilan, Jakarta, PT. Indeks Gramedia.

Kotler dan Kevin Lane Keller, 2009. Manajemen Pemasaran (EdisiKesembilan), Cetakan. Ketiga, PT. Indeks, Jakarta.

Kotler dan Kevin Lane Keller, 2012. Manajemen Pemasaran (Edisi Kedua Belas), Cetakan. Ketiga, PT. Indeks, Jakarta.

Lane, V. and Jacobson, R. (1995) "Stock Market reactions to brand extentionannouncements: The effects of brand attitude and familiarity," Journalof Marketing, Vol. 59 No.1, pp. 63-77

Lassar, Walfried M., Chris Manolis., and, Robert D. Winsor. (2000), "Service Quality Perspective and Satisfaction in Private Banking ",International Journal of Bank Marketing, Vol.18,p.244-271

Morgan, Robert; Hunt, Shelby, 2000, The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing, Journal of Marketing Vol. 58 page 20-38.

Radi Subianto, 2013. Pengaruh Elemen Ekuitas Merek Terhadap Rasa Percaya Diri Pelanggan Di Semarang Atas Keputusan Pembelian Ponsel Sony Ericsson. Artikel tidak dipublikasikan. Universitas Dian Nuswantoro Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Santoso, Singgih, 2005 "Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18", PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, Jakarta,

Shocker, A.D., Srivastava, R.K. and Ruekert W. 1994, "Challenges and Opportunities Facing Brand Management: An Introduction to the Special Issue", Journal of Marketing Research, Vol. 31 No. 2, pp.149-153.

Simamora, Bilson. 2003. Panduan Riset Perilaku Konsumen. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sitinjak, 2005. "Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Smith, J, Brock & Colgate, Mark. 2007. Customer value Creation: A. PracticalFramwork. Journal of Marketing Theory and Practice. Diunduhmelalui www proques.com/pdqweb

Sri Wahjuni Astuti & I Gde Cahyadi, 2013. Pengaruh Elemen Ekuitas MerekTerhadap Rasa Percaya Diri Pelanggan Di Surabaya Atas Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. Artikel tidak dipublikasikan. e-Journal. Diunduh tanggal 30 Nopember 2016.

Suci Fauziyah 2016. Pengaruh Brand Trust Dan Brand Equity Terhadap KepercayaanKonsumen Pada Produk Kosmetik Wardah (Survey Konsumen Pada PT.Paragon Technology And Innovation Cabang Pekanbaru). Artikel TidakDipubilkasikan. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

Sugiyono. 20011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suryani, T. (2017). Manajemen Pemasaran Strategik Bank Di Era Global. Jakarta: Prenadamedia.

Suryanti, L. (2019). Manajemen Pemasaran . Yogyakarta: Deepublish .

Swastha dan Irawan. 2002. Manajemen Pemasaran Modern, (Edisi II, Get. VHI),: Liberty Yogyakarta

Sweeney, J.C. & Soutar, G.N. (2001). Consumer Perceived value: The Development Of A Multiple Item Scale. Journal of Retailing 77:203–220.

Tjiptono, Fandy 2005. Pemasaran Jasa, Edisi pertama, Bayu Media Publishing, Malang

U. Setiawan and et.al, "Pengaruh Citra Merek, Harga, Kualitas Produk, dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Blackberry Gemini (Studi pada Mahasiswa Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang," J. Manag., vol. 1, no. 1, 2015.

CHAPTER 4
ANALISIS KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Ika Lisrayani[1], Herminawati Abubakar[2], Seri Suryani[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Bosowa
Email: lisrayani.ika@yahoo.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat ditentukan oleh fungsi dan peran sumber daya manusia. Sehingga salah satu alat ukur yang diperlukan dalam mengukur kemampuan SDM adalah ditentukan oleh adanya kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplor pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan aksen Burnout sebagai variable intervening. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, melakukan observasi, interview dan dokumentasi serta kuesioner pada 170 orang pegawai. dengan mengunakan PLS sebagai teknik analisis data. Penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Burnout dapat memediasi pengaruh antara kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Burnout, Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, hal ini didasari dari pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada dalam suatu organisasi. Wirawan (2015) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, mempunyai etos kerja dan motivasi yang tinggi yang dapat membuat organisasi untuk sukses. Efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia hanya dapat dicapai kalau sumber daya manusia berkualitas (Wirawan, 2015). Kualitas sumber daya manusia inilah yang dapat mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya, sehingga kinerja merupakan salah satu ukuran kemampuan Sumber daya manusia. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahian tertentu. Dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan.

Penentuan kerja yang jelas dan terukur merupakan hasil kerja yang dihadapi oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam melakukan ketercapaian kinerja pegawai maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja yang salah satunya adalah kelelahan kerja (Burnout). Hayati dan Fitria (2018) menemukan bahwa Burnout adalah sesuatu kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, peranan ketidakpuasan terhadap diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stress kerja berkepanjangan, realisasi keadaan yang menyertai seseorang ketika

menghadapi stress kerja dan merupakan respon interpersonal stressors dalam pekerjaan.

Burnout akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya job performance kerja. Semakin banyak stress kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mudah mengalami burnout dan kinerja kerja akan semakin tidak maksimal (Hayati dan Fitria, 2018). Dari pendapat yang dikemukakan oleh Hayati dan Fitria dimana dalam penelitian menemukan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (Burnout) yang salah satunya adalah kedisiplinan kerja, alasan memilih kedisiplinan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan yang tinggi memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hasibuan (2014) yang mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatir manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestsi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga Hamali (2016) yang mengatakan bahwa disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara ketentraman dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkat-kan efisiensi semaksimal mungkin dan disiplin dapat mencoba mengatasi kesalahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap burnout, hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Hartanti, et.al. (2018) yang penelitiannya menemukan bahwa kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap burnout.

Selain kedisiplinan, Lingkungan kerja juga mempengaruhi burnout dan kinerja pegawai. Hal ini didasari dari pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan oleh suatu manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja untuk bekerja secara optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik. Ini sejalan dengan temuan Swasti, et.al.

(2017) lingkungan kerja yang nyaman serta penghargaan yang sesuai dapat menurunkan burnout. Masalah burnout dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel intervening karena didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Syamsu, et.al. (2019) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh burnout. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prihartini bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui burnout.

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, dimana salah satu misi yang ingin dicapai yaitu memajukan pendidikan di Sulawesi Barat yang mandiri dan berkualitas guna tercapai masyarakat Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi. Sehingga upaya dalam mencapai visi maka diperlukan oleh adanya fungsi dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan aktivitasnya dalam pencapaian visi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat adalah menurunnya kinerja pegawai yang diakibatkan karena kelelahan kerja (Burnout) mengingat begitu banyaknya tugas-tugas dan beban kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Beberapa hal juga yang mempengaruhi yaitu tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sesuai PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Surat Edaran Gubernur tentang jam kerja PNS yang mengharuskan untuk absen elektronik pada saat masuk kantor pukul 08.00 dan pulang kantor 16.30 Wita. Faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif dikarenakan sarana dan prasarana kurang memadai dan mengakibatkan rendahnya kinerja, sehingga hal ini berdampak terhadap terjadinya burnout. Faktor lain yang menyebabkan terjadinya burnout adalah tidak meratanya beban kerja yang diberikan atasan kepada masing-masing pegawai sehingga terjadi kelelahan kerja yang tinggi.

Konsep Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan factor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan

perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011:825) definisi disiplin kerja yaitu "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Terdapat empat perspektif yang menyangkut kedisiplinan kerja yaitu: (1). Disiplin Retributif (*Retributife Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. (2). Disiplin Korektif (*CorrectiveDiscipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3). Perspektif hak-hak individu (*Individual Right PerspectiveI),* yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar, melindungi hak individu selama tindakan-tindakan disipliner. (4). Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Right Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna. Berikut beberapa **indikator dari kedisiplinan kerja** menurut Hasibuan (2014:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : (a).Tujuan dan Kemampuan. (b). Teladan Pimpinan. (c). Balas Jasa. (d). Keadilan . (e). Pengawasan Melekat (Waskat). (f). Sanksi. (g).Ketegasan Pimpinan. (h). Hubungan Kemanusiaan

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun

lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Nuraini, (2013:95).mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Isyandi, (2014:134) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar maka suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari definisi tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2016:21) yaitu : a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal).

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Menurut Sedarmayanti (2016:21), faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Penerangan atau Cahaya, 2. Suhu Udara, 3. Suara Bising, 4. Tata Warna di Tempat Kerja, 5. Dekorasi di Tempat Kerja, 6. Ruang Gerak yang diperlukan, 7. Keamanan Kerja dan 8. Hubungan antar Karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:26) adalah sebagai berikut: 1. Pencahayaan di ruang kerja, 2. Sirkulasi udara di ruang kerja, 3. Kebisingan, 4. Penggunaan warna, 5. Kelembaban udara, dan Fasilitas,

Konsep Kejenuhan Kerja (*Burn Out*)

Burnout merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, dan bekerja terlalu lama. Hal ini menyebabkan individu manusia merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangsi lebih kepada institusinya. *Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lebih dan tidak nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan rasa kekesalan terhadap kerjanya. Cherniss (1997) juga mengemukakan, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahap pertama yaitu stres yang merupakan persepsi mengenai ketidakseimbangan antara sumber-sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan pada individu yang bersangkutan. Tuntutan ini berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan.

Maslach dan Leiter dalam Gunarsa (2013), penyebab *burnout* adalah meliputi:

a. Kelebihan beban kerja

   Beban kerja dalam perspektif organisasi berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu berarti waktu dan tenaga. Tantangan mendasar bagi setiap organisasi adalah menemukan kompromi antara kedua macam perspektif ini. Akan tetapi hal tersebut sulit dilakukan oleh pihak manajemen pada masa kini.

b. Kurangnya kontrol

   Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentu-kan prioritas, mana tugas yang harus dilaksanakan lebih dahulu. Karena sering kali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena tingkat urgensinya sama. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin banyak dia diatur oleh agenda kerja (aturan protokoler) yang sering kali tidak bisa dihindari meskipun hal tersebut tidak disukainya.

c. Sistem imbalan yang tidak memadai

   Krisis yang melanda dunia kerja dewasa ini mengurangi kemampuan organisasi untuk memberikan sistem imbalan yang memadai. Orang berharap tidak hanya memperoleh gaji yang memadai dari pekerjaannya, namun juga pemenuhan rasa aman dan penghargaan serta peluang untuk mengembangkan karier.

d. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

   Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dimanapun dia berada. Namun, kondisi kerja dewasa ini pada berbagai sektor bidang usaha lebih banyak terfokus pada perolehan keuntungan materi dalam jangka pendek dan sering kali mengabaikan unsure kemanusiaan.

e. Hilangnya keadilan

   Lingkungan kerja dipandang bersikap adil jika memiliki tiga hal, yaitu kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Ketiga aspek ini ini penting untuk menjaga keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya.

Konsep Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Kinerja sebagai *outcame* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusianya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Menurut Prawirosentono dan Dewi (2017:2) mengemukakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kaswan (2016:6) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain. Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

II. Metode

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2017:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh kedisiplinan dan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui tingkat kejenuhan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah sebanyak 170 orang pegawai.Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" Berdasarkan data jumlah populasi maka untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teori slovin dengan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 119 orang responden.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN (Y) melalui kejenuhan kerja (*Burnout*) (Z).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Path Analisis dengan menggunakan software 2.0. PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval,

dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootsrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*.

III. Hasil dan Pembahasan

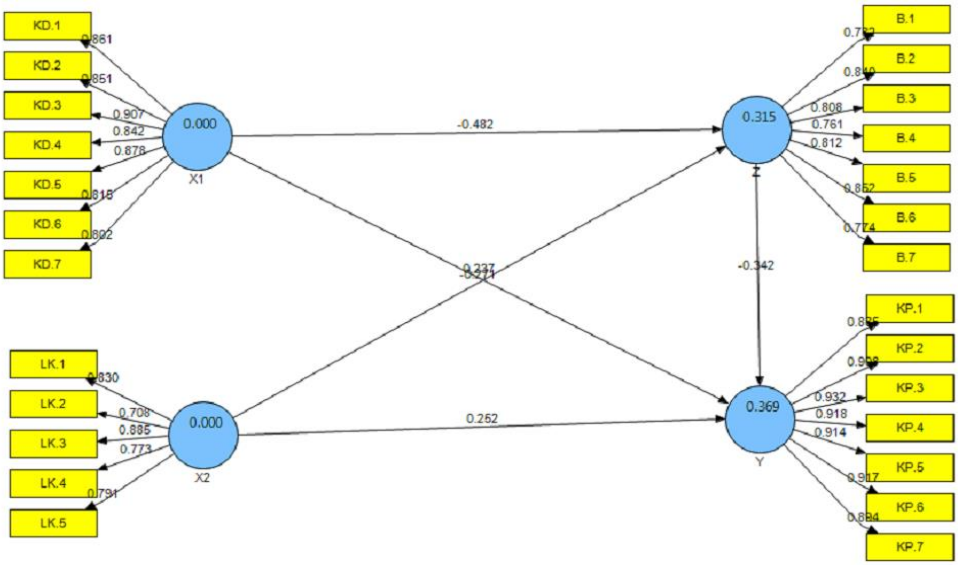
Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian dengan menggunakan SEM-PLS 2.0

Analisis pengujian hipotesis penelitian digunakan dengan alat analisis SEM PLS 2.0. Dalam menguji hipotesis dapat dilakukan dengan 2 tahap yaitu outer model dan inner model. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Analisis model pengukuran (outer model)

SEM PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis *variance*. Alasan peneliti dalam menggunakan PLS karena mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen, dan selain itu menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel laten dependent sebagai kekuatan prediksi.

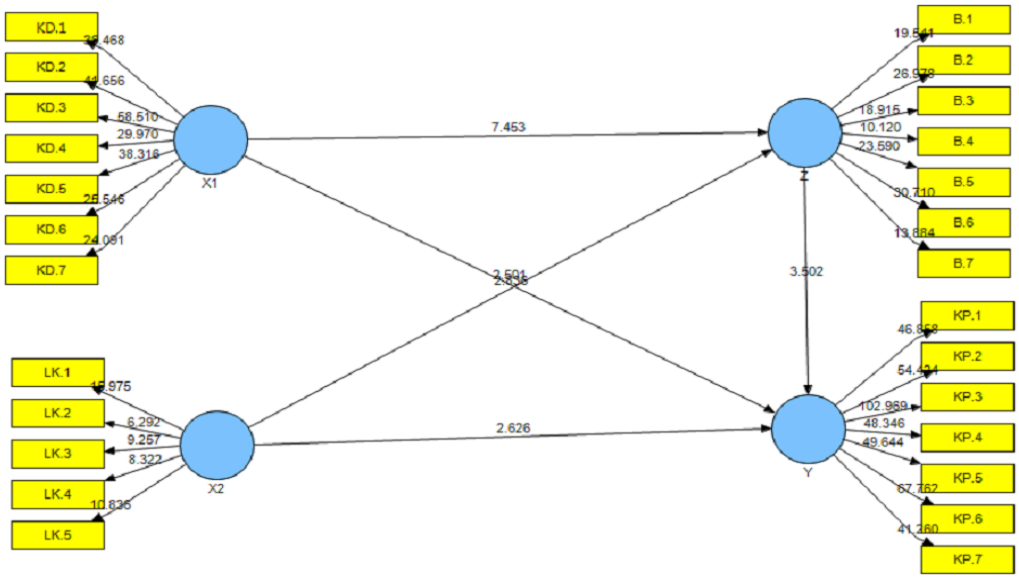
Tahap yang harus dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM PLS adalah pengujian outer model. Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Sebelum dilakukan analisis outer model, terlebih dahulu akan disajikan gambar algoritma berikut ini.



Gambar 1. Hasil PLS Algorithma

Sumber: Data diolah dengan PLS 2.0

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 dan nilai path untuk variabel eksogen yang kemudian nilai signifikan berdasarkan t statistk setiap jalur. Sebelum dilakukan analisis pengujian model statistik (inner model) maka terlebih dahulu disajikan hasil boostraping PLS melalui gambar berikut ini :



Gambar 2. Hasil Bootstrapping PLS

Sumber : Data diolah dengan PLS 2.0

Berdasarkan hasil pengujian model maka akan disajikan hasil koefisien jalur yang diolah dengan menggunakan PLS 2.0 yang dapat disajikan melalui tabel 3.1 yaitu :

Tabel 3.1. Nilai Koefisien Jalur diolah dengan PLS 2.0

No.	Model Jalur	Original Simple (D)	Sample Mean (M)	Standar Error	Tstatistik
1.	KD ⟶ B	-0,482	-0,500	0,065	7,453
2.	LK ⟶ B	-0.271	-0,280	0,096	2,626
3.	KD ⟶ KP	0,237	0,241	0,095	2,501
4.	LK ⟶ KP	0,252	0,265	0,096	2,626
5.	B ⟶ KP	0,342	-0,331	0,098	3,502

Sumber : Data Lampiran

Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, dimana penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner seebnyak 119 examplar kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka akan dilakukan pembahasan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Pengaruh kedisiplinan terhadap *burnout* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap *burnout*. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empirik bahwa tingkat kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap *burnout* yang artinya dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi oleh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat maka akan memberikan tingkat *burnout* yang rendah. Kemudian dari uji kebermaknaan dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa tingkat kedisiplinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap *burnout*. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dimana dengan persepsi

pegawai yang bekerja selalu mentaati peraturan yang ditentukan oleh organisasi dan selain itu penggunaan waktu kerja oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja sudah digunakan secara efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti, *et.al.* (2018) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap *burnout*. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti (2018), alasannya karena dari hasil persepsi pegawai mengenai tingkat *burnout* dari masing-masing pegawai yang bekerja masih rendah, karena tingkat emosi dan frustasi pegawai saat pegawai bekerja hampir semuanya pegawai mengatakan tidak setuju dan selain itu tingkat motivasi pegawai yang bekerja meningkat sehingga memberikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaan tinggi.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Burnout

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan rendahnya *burnout* yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawes Barat.

Kemudian dari hasil uji kebermaknaan pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap penurunan *butnout*, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi penurunan *burnout* bagi pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Romadhan, *et.al*. (2015), Swasta, et.al. (2017) yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, alasannya karena rendahnya tingkat *burnout* karena dalam lingkungan kerja sudah baik karena atasan memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai dan tidak pernah membeda-bedakan dengan pegawai lain. Selain itu tingkat kebersihan di kantor sudah dilakukan dengan baik.

3) Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat

diperoleh temuan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji kebermaknaan yang telah dilakukan maka temuan dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016) bahwa disiplin kerja yang baik dapat memberikan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Bachri (2014), Simanjuntak dan Hamali (2017) yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti, alasannya karena tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja sudah baik karena setiap pegawai dalam bekerja sudah memiliki ketaatan terhadap peraturan organisasi dan selain itu sudah adanya penggunaan waktu yang efisien dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga memberikan dampak terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai yang ditargetkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian melalui hasil penyebaran kuesioner yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian dari uji kebermaknaan yang telah dilakukan maka temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swasti, *et.al.* (2017), Budianto dan Kartini (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, alasannya karena dari persepsi jawaban responden bahwa walaupun dalam lingkungan kerja belum didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang lengkap, kenyamanan dalam bekerja dan kondisi kerja yang kondusif. Namun faktor yang dianggap paling memiliki kontribusi yang terbesar dari persepsi pegawai adalah hubungan atasan dan pegawai sudah sangat baik dan juga oleh kebersihan kantor yang dilakukan dengan

baik, sehingga motivasi pegawai meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5) Pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat kelelahan pegawai dalam bekerja (*burnout*) maka kinerja pegawai menurun, sehingga penelitian ini dapat dikatakan bahwa *burnout* memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja pegawai. Uji kebermaknaan yang menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan empirik dalam penelitian ini menemukan bahwa *burnout* telah memberikan pengaruh yang bermakna terhadap rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2016) yang hasil penelitian menemukan bahwa kelelahan kerja (*Burnout*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*

Berdasarkan hasil uji mediasi yaitu kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Dimana setelah dilakukan uji sobel test terlihat bahwa kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai jika ditentukan oleh adanya tingkat *burnout* yang rendah. Temuan empirik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Artinya tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mempengaruhi menurunnya *burnout* sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Sumardjo dan Priansa (2018) bahwa kinerja suatu pegawai merupakan hasil kerja yang dihadapi oleh pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, sedangkan Hayati dan Fitria (2018) bahwa timbulnya *burnout* karena adanya kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, peran ketidakpastian kerja yang dirasakan oleh pegawai.

7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*

Hasil analisis mengenai uji mediasi yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Dimana dari hasil uji sobel test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa burnout dapat memediasi

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai jika ditunjang oleh adanya tingkat *burnout* yang dirasakan pegawai selama bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1) Pengaruh kedisiplinan terhadap burnout pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
3) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
5) Pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

6) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* yang menunjukkan bahwa penelitian ini menemukan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* yang menunjukkan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

REFERENSI

Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori8, Konsep dan Indikator, Penerbit : Zanafa Publishing, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta

Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi ketujuh, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang

Gunawan, Surya (2016), pengaruh kelelahan kerja (*Burnout*) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Lestari Mahaputra Buana Padalarang Bandung.

Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Penerbit : CAPS, Jakarta

Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Hartanti, Iva Dwi, Achmad Supriyanto dan Nurul Ulfatin (2018), Pengaruh disiplin kerja terhadap *Burnout* pada Tenaga Administrasi Sekolah. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, Volume 1, Nomor 3, September 2018.

Hayati, Isra dan Suci Fitria (2018) Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada BMT E-Munawar Medan. Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam, ISSN 1979-9950.

Isyandi, B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Penerbit : UNRI Press, Pekanbaru

Kaswan. 2016, Pengembangan Manajemen, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nuraini,T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.

Rivai, Veithzal., Basri, Ahmad Fawzi., Sagala, Ella Jauvani Murni, dan Abdullah, Burhanuddin. 2011. Performance Appraisal. Edisi Kedua. Penerbit : Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Romadhani, LC. Asnomy, T. dan Suryatni, M. (2015) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Pustakawan di kota Mataram. Jurnal Khazanah Al-Ilmiah, Vol. 3, No. 2 Juli-Desember 2015.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, edisi revisi,* cetakan kelima. Penebit : Refika Aditama, Bandung

Sitorus, Royen Bertoni dan Ahmad Alim Bachri (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014.

Supomo dan Ety Nurhayati, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum, cetakan pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung

Sutrisno. Edy 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, Cetakan keenam, Penerbit : Prenadamedia Group. Jakarta

Sugiyono. 2016. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh Tujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Swasti, Keksi Girindra, Wahyu Ekowati dan Eni Rahmawati. (2017) Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. Jurnal Keperawatan Soedirman, Vol. 12, No. 3 November 2017.

Wirawan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manjusia, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

CHAPTER 5
PENGARUH STRES KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT CORN DRYER SIDRAP

Putri Sari Dewi Anjani Sutarjo[1], Chahyono[2], Haeruddin Saleh [3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Bosowa
Email: putrisaridewi163@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, dan menganalisis, : 1. pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh organizational *citizenship behavior, terhadap* kinerja karyawan 3.Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 4. Pengaruh stress kerja**,** *organizational citizenship behavior,* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn *Drier* Sidrap. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini 83 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 25. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: 1 Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefeisien* stres kerja sebesar -0,022 dengan tingkat signifikan 0,330. 2. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefeisien Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,186 dengan tingkat signifikan 0,000. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hal ini dapat dilihat nilai *koefeisien* Komitmen organisasi sebesar 0,801 dengan tingkat signifikan 0,000 4.Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *PT Japfa Comfeed Indonesia.* Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan

secara simultan nilai F hitung sebesar 297,112 dengan tingkat signifikan 0,000.
Kata Kunci : Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Jagung adalah salah satu bahan komoditi penting yang digunakan dalam proses produksi pakan ternak. Penggunaan jagung untuk produksi pakan ternak dari tahun 2018 ketahun 2019 mengalami peningkatan dari 10,3 juta ton menjadi 11,82 ton.Hal ini membuktikan kenaikan akan pengggunaan jagung sebagai bahan baku pakan ternak sangatlah tinggi yang disebabkan oleh tingginya permintaan pakan ternak untuk peternakan. Hal ini dipengaruhi oleh tingginya permintaaan akan kebutuhan konsumsi daging yang meningkatkan dilhat dari permintaan konsumen yang semakin tinggi dengan produk daging.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengelolah produksi jagung oven yaitu memilih supplier yang memiliki kualitas jagung yang terbaik, dengan cara memilah jagung yang berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dapat menggunakan mesin pengeringan jagung dari pengaturan suhu ovennya sampai kapasitas yang dapat diproduksi mesin pengering jagung. sehingga mampu memproduksi jagung oven yang berkualitas tinggi.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap lebih fokus dalam usaha produksi kualitas jagung oven sebagai bahan pokok pembuatan pakan ternak. Memiliki pelanggan JCI Tangerang, JCI Cikande, JCI Sidoarjo, JCI Gedangan, JCI Bajarmasin, JCI Makassar, CD Gowa dan Peternakan. Serta membantu menyerap tenaga kerja disekitar wilayah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap kesejateraan petani dengan cara menyerap hasil jagung petani sesuai mutu perusahaan untuk produksi jagung kualitas oven.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan "kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan penurunan kinerja karyawan dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut: Penggunaan waktu yang kurang optimal. Kesungguhan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan tergolong rendah, kerja sama antar karyawan belum optimal. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia. Faktor yang menurunkan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah stres kerja organizatinal citizenship behavior dan komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres Kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui stres kerja dimana dapat dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Wartono Tri (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Organzational Citizenship Behavior*. Perilaku kewargaan organisasional adalah dasar kepribadian yang direfleksikan melalui perilaku kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh, serta dasar sikap yang direfleksikan melalui rasa ingin membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006 : 251). Berdasarkan hasil wawancara masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki sifat *Organzational Citizenship Behavior* karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mau menolong karyawan yang

sekiranya mengalami kesulitan. Hal ini terlihat dari perilaku ketika karyawan lain minta bantuan untuk membantu, mereka masih terkesan tidak mau atau menunda dengan melakukan aktivitas lain. Keadaan ini juga terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata karyawan tersebut tetap pulang tepat waktu karena suatu alasan tertentu seperti misalnya alasan keperluan keluarga padahal tugas belum selesai.

Disamping itu, masih terlihat adanya sebagian karyawan yang membuat kelompok kecil dalam lingkungan kerja yang semakin membuat jarak antar individu secara keseluruhan, sehingga perilaku saling membantu secara sukarela hanya terjadi pada kelompok mereka sendiri. Gibson, et al (2011) lebih lanjut memperinci bahwa perilaku organisasional bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut Robbins dan Judge (2008:100). Luthans, (2006: 273) bahwa individu yang berkomitmen organisasi tinggi akan membuka kesempatan terjadinya interaksi dengan individu yang lain selama bekerja bersama dalam kegiatan organisasi.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya Mangkunegara (2011:67). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut siswanto dalam Muhammad Sandi (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2008) dalam Muhammad Sandy (2015:12), memberikan pengertian

bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pada dasarnya, penilaian kerja adalah faktor kunci untuk mengembangkan organisasi atau suatu perusahaan secara efektif dan efisien karena adanya suatu kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian itu kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada ketidak beresan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

"Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi" Nawawi (2006:345). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai hubunga yang sangat erat. Tercapainya tujuan dari organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tesebut. Sementara menurut Wibowo (2007:7), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian dari Wibowo tersebut dimaksudkan untuk perlu melihat faktor apa saja yang membentuk kinerja tersebut. Seorang manager tidak harus fokus pada hasil yang dicapai karyawan namun juga perlu untuk melihat proses seseorang karyawan dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempenggaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang mempenggaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67-68), yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti *(knowledge+skill).* Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan seharihari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right man in the right place, the right man on right job).*

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai "MODAL dan Kreatif". Modal merupakan singkatan dari M = Mengelola, O = Otak, D =Dengan, A = Aktif, L =Lincah, sedangkan Kreatif singkatan dari K = Keinginan Maju, R = Rasa ingin tau tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematik, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengelola otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik dan analisis sistematik serta terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi dan pikiran luas terarah, Mangkunegara (2011:67).

c. Faktor individu yang terdiri dari:

- Kemampuan dan keterampilan. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam prilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah trit (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan suatu mental atau fisik.

Keterampilan adalah kompensasi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manager harus mencocok kan setiap kemampuan dan keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dalam bekerja dapat mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

- Demografis Aspek demografis terdiri dari:
  1) Jenis Kelamin Beberapa isu yang sering di berdebatkan, kesalah pahaman, dan pendapat – pendapat tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja. Untuk memulai analisa ini sebaiknya kita awali dengan mengakui bahwa terdapat beberapa, jika ada, perbedaan – perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempenggaruhi kinerja mereka. Misalnya tidak ada perbedaan yang konsisten pria – wanita dan kemampuan memecahkan masalah. Keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar Maccoby (1981) dalam Sunar (2012:170)
  2) Ras Perilaku seseorang dipengaruhi oleh jenis ras/ keturunannya. Pada saat individu tersebut menemui orang lain yang berbeda ras akan mempengaruhi perilakunya. Hal ini karena setiap ras yang ada didunia memperlihatkan tingkah laku yang khas dan tentu berbeda.
  3) keragaman budaya Keragaman adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan variasi budaya, etnis, dan ras dalam suatu populasi. Untuk mengelola tenaga kerja dengan keragaman budaya yang semakin meningkat akan masyarakat kelenturan, pengenalan perbedaan individu, dan peningkatan kesadaran perbedaan latar belakang budaya.

Menurut Kathy S. Stolley, budaya merupakan sebuah konsep yang luas. Bagi kalangan sosiolog, budaya terbangun dari seluruh gagasan (ide), keyakinan, prilaku, dan produk – produk yang dihasilkan secara bersama dan menentukan cara hidup suatu kelompok. Budaya membentuk cara bagaimana orang melihat dunia. Ia berpengaruh

bagaimana kita berfikir, bertindak, yang dijunjung tinggi, berbicara, organisasi – organisasi yang dibentuk, ritual yang diselenggarakan, hukum yang dibuat dan masih banyak lagi.

d. Faktor psikologi Menurut Gibson et al (1987:34) faktor psikologis terdiri dari:
   1) Persepsi Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterprestasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena itu setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seseorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku dari pada keadaan itu sendiri.
   2) Sikap Sikap merupakan determin perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek dan keadaan.
   3) Kepribadian Kepribadian merupakan himpunan karateristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam prilaku seseorang.
   4) Motivasi Menurut Rivai (2008) dalam Mangkunegara (2011:93) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempenggaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongandorongan yang timbul pada atau di dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.
   5) Kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari

persepsi mereka terhadap pekerjaan didasarkan pada faktor lingkungan kerja.

6) Stres kerja Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebih pada seseorang.

e. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1) Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan motor atau penggerak pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang bagus akan sulit mencapai tujuan organisasi.
2) Kompensasi Kompensasi merupakan sebuah istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan organisasi.
3) Konflik Konflik merupakan ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan tujuan, status, nilai atau persepsi.
4) Kekuasaan Faktor kekuasan merupakan sejumlah besar sumber daya (aset, kemampuan) untuk mendapat kepatuhan dan tingkah laku menyesuaikan diri orang lain.
5) Struktur organisasi Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan oprasional untuk mencapai tujuan.
6) Disain pekerjaan Disain perusahaan adalah suatu fungsi untuk penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
7) Disain organisasi Mempertimbangkan konstruksi dan mengubah struktur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi serta mengkonstruksi dan mengubah sebuah organisasi.

8) Karir Urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempenggaruhi kinerja karyawan.

Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, kecerdasan emosi, stres kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal di antaranya yaitu: lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja para karyawan dapat lebih optimal.

3. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (2008:126), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa faktor yaitu:

1) Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2) Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
4) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempenggaruhi kinerja karayawan. Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria karyawan, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Prawirosentoso (2008:126) yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam

suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawannya dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi kerja untuk meraih segala sesuatu yang telah diinginkan atau ditetapkan. Apabila semangat kerja meningkat maka semua pekerjaan yang diberikan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesainya. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

4. Dampak kinerja

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik maka akan memberikan dampak atau pun hasil yang lebih baik bagi perusahaan, misalnya: karyawan akan bekerja lebih bersungguh-sungguh, akan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya, rapi, cepat, tepat, akurat, dan rasa senang dalam menjalankan semua tugas yang telah diberikan.

Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan profitabilitas yang lebih baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Namun sebaliknya jika kinerja seorang karyawan itu buruk, secara otomatis akan memberikan dampak yang kurang baik bahkan akan menyebabkan perusahaan itu mengalami kebangkrutan. Misalnya, karyawan yang sudah tidak nyaman bekerja maka akan mempenggaruhi pekerjaan yang sedang ditanganinya. Karena apabila ia bekerja sudah tidak dengan sunguh-sungguh dan hasil 34 yang akan didapatkannya pun akan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, akibatnya perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara komitmen organisasi diketahui beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, tingkat absen karyawan rendah, Terlambatnya upah yang diberikan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dapat mempengaruhi kerja tim dalam menyelesaikan produksi produk permintaan customer. Robbins dan Judge (2008:184), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-

tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Peneliti Martiyani Pristiwati (2018) mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

II. Metode

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini mengunakan penelitian survei. Menurut Sugiyono (2015:62): penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis maupun psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

b. Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian ini adalah karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap Sebanyak 104 orang yang terbagi dari beberapa departemen Kepala Operasional, Purchasing/sales, Financial Dan Accounting, HRD dan General Affairs, Plant,Quality control dan *Outcorsing.* Penelitian ini mengambil sampel sebesar 83 berdasarkan hasil rumus sloving.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling. Teknik Purpose Sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu Sugiyono (2015).

d. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pengumpulan data kueisoner, wawancara, observasi dan studi pustaka.

e. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini variabel bebeas terdiri dari Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi. Variabel Terikat terdiri dari Kinerja Karyawan.

III. Hasil dan Pembahasan

1.1 Hasil Penelitian

a. Deskripsi Karakterisik Responden

Dari jumlah responden 83 diketahui jumlah responden perempuan sebanyak 40 orang dengan presentase 48% dan responden laki-laki memiliki responden sebanyak 43 orang dengan presentase 52%. Responden usia ≤ 20 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 12% dan responden 21 - 28 tahun memiliki responden sebanyak 21 orang dengan presentase 25%, responden usia 29-36 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 30%, responden usia 37-44 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 22% dan responden usia ≥ 45 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 11%.

Tingkat Pendidikan responden pendidikan SMA sebanyak 44 orang dengan presentase 53%, responden pendidikan Diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 12%, reponden SI sebanyak 26 orang dengan presentase 31% dan responden S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 4%. Responden Berdasarkan Jabatan responden kepala Operasonal sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, responden kepala departemen sebanyak 5 orang dengan presentase 6%, responden Staf Pica dan Sales sebanyak 2 orang dengan presentase,responden *Staf Financial Dan Accounting* (F & A) sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, responden Staf HRD dan GDA sebanyak 9 orang dengan presentase 11%. responden. Staf *Quality Control* sebanyak 5 orang dengan presentase 6% responden staf plant sebanyak 14 orang dengan presentase 17% dan responden *Outsorcing* memiliki responden sebanyak 44 orang dengan presentase 53%. responden lama bekerja 2-6 tahun sebanyak 32% orang dengan presentase 39% dan responden lama bekerja 7-11 tahun memiliki responden sebanyak 51 orang dengan presentase 61%.

b. Analisis Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Teknik pengujiannya menggunakan korelasi product moment dan pearson dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05%, Item kuesioner dinyatakan

valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2), dimana r tabel sebesar 0,183. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r tabel) (n = 83; α=0,05)	Ket
Stres Kerja	SK1	0,499	0,183	Valid
	SK2	0,341	0,183	Valid
	SK3	0,427	0,183	Valid
	SK4	0,492	0,183	Valid
	SK5	0,491	0,183	Valid
	SK6	0,300	0,183	Valid
	SK7	0,533	0,183	Valid
	SK8	0,459	0,183	Valid
	SK9	0,395	0,183	Valid
	SK10	0,558	0,183	Valid
	SK11	0,504	0,183	Valid
	SK12	0,560	0,183	Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,361	0,183	Valid
	OCB2	0,520	0,183	Valid
	OCB3	0,619	0,183	Valid
	OCB4	0,545	0,183	Valid
	OCB5	0,629	0,183	Valid
	OCB6	0,664	0,183	Valid
	OCB7	0,587	0,183	Valid
	OCB8	0,564	0,183	Valid
	OCB9	0,428	0,183	Valid
	OCB10	0,413	0,183	Valid
	OCB11	0,292	0,183	Valid
	OCB12	0,168	0,183	Valid
	OCB13	0,265	0,183	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,444	0,183	Valid
	KO2	0,530	0,183	Valid
	KO3	0,504	0,183	Valid
	KO4	0,383	0,183	Valid
	KO5	0,360	0,183	Valid

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r tabel) (n = 83; α=0,05)	Ket
	KO6	0,449	0,183	Valid
	KO7	0,510	0,183	Valid
	KO8	0,583	0,183	Valid
	KO9	0,681	0,183	Valid
	KO10	0,476	0,183	Valid
	KO11	0,681	0,183	Valid
	KO12	0,476	0,183	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,572	0,183	Valid
	KK2	0,454	0,183	Valid
	KK3	0,475	0,183	Valid
	KK4	0,519	0,183	Valid
	KK5	0,592	0,183	Valid
	KK6	0,490	0,183	Valid
	KK7	0,467	0,183	Valid
	KK8	0,409	0,183	Valid
	KK9	0,454	0,183	Valid
	KK10	0,546	0,183	Valid
	KK11	0,526	0,183	Valid
	KK12	0,321	0,183	Valid

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel menunjukkan masih instrument variabel nilai *corrected* item total pearson (r-hitung) telah berada diatas dibawah r-tabel 0,183, sehingga intrumen dinyatakan layak untuk diuji keakuratannya, karena telah dianggap mampu mengukur variabel.

2. Uji Reablitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Crobach's*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Uji Reabllitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Kategori
Stress Kerja	0,733	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,702	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel penelitian menunjukkan penelitian mempunyai koefisien keadaan/ alpha lebih besar dari 0,6 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Ghozali (2013).

Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,50.

Tabel 3.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Stress_Kerja	Organizational_Citizenzship_Behavior	Komitmen_Organisasi	Kinerja Karyawan
N		83	83	83	83
Normal Parameters[a,b]	Mean	1,64	4,51	4,50	4,490
	Std. Deviation	,385	,256	,268	,260
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,106	,108	,129
	Positive	,101	,106	,108	,129
	Negative	-,073	-,101	-,081	-,094
Test Statistic		,101	,106	,108	,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063[c]	,061[c]	,078[c]	,082[c]

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

b. Uji Linieritas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *(deviation fromLinearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 3.4
Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	***Deviation from Linearity (Sig)***	**Kesimpulan**
Stress Kerja ➔ Kinerja	0,129	Linear Signifikan
Organizational Citizenship Behavior ➔ Kinerja	0,205	Linear Signifikan
Komitmen Organisasi ➔ Kinerja	0,258	Linear Signifikan

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013 : 105) Salah satu cara untukmendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya varian inflation

factor (VIF).Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance ≥ 0,10 menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	***Collinearity Statistics Tolerance***	***Collinearity Statistics* VIF**	**Keterangan**
Stres Kerja	0,960	1,042	Non Multikol
Organizational Citizenship Behavior	0,563	1,776	Non Multikol
Komitmen Organisasi	0,572	1,748	Non Multikol

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka > 0,10 hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisistas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,093	,172		,540
	Stres_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980
	Organizational_Citizenzship_Behavior	,186	,043	,183	4,268
	Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (-0,022), signifikansi variabel *organizational citizenzship behavior* (0,186) dan signifikansi variabel komitmen organisasi (0,801). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3.1. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah dua arah/dua sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan mendapatkan t-tabel pada signifikansi 0,05 yakni Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7

Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,093	,172		,540	,591
Stress_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
Organizational_Citizenzship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen stress kerja, organizational citizenship behavior, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara melihat t–hitung > t–tabel (1,664) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwastress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier Sidrap.* Hasil pengujian terhadap variabel stress kerja menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) stress kerjaterhadap kinerja sebesar -0,022 kemudian nilai t–hitung sebesar -0,980< t–tabel 1,664dengan tingkat signifikansi sebesar 0,330 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hipotesis pertama dinyatakan dapat ditolak kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hasil pengujian terhadap

variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Sebesar 0,186 kemudian nilai t–hitung sebesar 4,268> t–tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,801 kemudian nilai t–hitung sebesar 19,387> t–tabel 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

f. Pengujian Hiptesis Secara Simultan (uji f)

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa bahwa stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Unit *Corn Drier* Sidrap.Pengujian Hipotesis ini menggunakan uji simultan (F), dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Table 3.8

Uji Simultan (f)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,083	3	1,694	297,112	,000[b]
	Residual	,450	79	,006		
	Total	5,533	82			

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Dari uji anova atau F test didapat nilai F hitung 297,112> t-tabel (1,664) dengan signifikan 0,000 berada jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut dapat digunakan untuk mempredisksi Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh stres kerja, organizatio citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mengguna kan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,093	,172		,540	,591
	Stres_Kerja	-,022	,022	-,032	-,980	,330
	Organizational_Citizenzship_Behavior	,186	,043	,183	4,268	,000
	Komitmen_Organisasi	,801	,041	,823	19,387	,000

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2019

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}093 - 0{,}022X1 + 0{,}186X2 + 0{,}801X3 + e}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,093 menyatakan bahwa jika variabel independen stres kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi tidak ada, maka kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Unit Corn Drier* Sidrap hanya sebesar 0,093 satuan.
2. Nilai koefisien stres kerja sebesar -0,022 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor stres kerja, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,022 satuan.
3. Nilai koefisien organizational citizenship behavior sebesar 0,186 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior* karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,186 satuan.
4. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,801berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap sebesar 0,801 satuan.

3.3. Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen stres kerja, organizational citizenship behavior, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958[a]	,919	,915	,075514560743443

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,919. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen stress kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasiterhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah sebesar 91,9 %, sedangkan sisanya 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan antara variabel yang telah dihubungkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap

Robbins (2008: 342) yang mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan, kecemasan, ketegangan, kebosanan, irritabilitas dan menunda-nunda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien stress kerja sebesar -0,022 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor stres kerja, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,022 satuan.

Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapai stres dan

membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah.Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena under simulation. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Tri Wartono (2017) ia memperoleh hasil pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap

Organizational Citizenship Behavior yang tertanam di dalam diri para karyawannya, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan, diharapkan dapat mempromosikan keefisiensian dan keefektifan fungsi organisasi atau perilaku seseorang yang bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan (Organ, Podsakoff, &MacKenzie, 2006). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel*organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien organizational citizenship behavior sebesar 0,186 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor *organizational citizenship behavior* karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap sebesar 0,186 satuan.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, padahal kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.Hal ini sesuai dengan pendapat Organ et al (2006), menyatahkan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini diantaranya Anna Suzana (2017) memperoleh hasil penelitian bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Ticoalu (2013) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 69) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,801berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Unit Corn Drier* Sidrap sebesar 0,801 satuan.

Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi *finansial* saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir karena itu tidak mungkin membangun keterikatan mereka hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural.

Hasil penelitian terdahulu telah mendukung hasil penelitian ini diantaranya penelitian Anak Agung Inten Damaryanthi P.S dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) ia memperoleh hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasiakan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri.

4. **Pengaruh Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior,* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan berpengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior,* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai F hitung 297,112> t-tabel (1,664) dengan signifikan 0,000 berada jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap apabila Stres Kerja terus dilakukan pencegahan atau pengurangan dampak dari stres kerja, ditunjang dengan *Organizational Citizenship Behavior,* dan Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,919. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen stress kerja, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap adalah sebesar 91,9 %, sedangkan sisanya 8,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan

4.1 Simpulan

1. Stres Kerja berpengarunh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Drier Sidrap.
4. Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *PT Japfa Comfeed Indonesia* Hal ini dapat dilihat dari hasil

perhitungan secara simultan nilai F hitung sebesar 297,112 dengan tingkat signifikan 0,000. Stres Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi bersama-sama dapat meningkat kinerja karyawan makanya perlu adanya perhatian dan usaha atas kemampuan dan peran karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat memicu kinerja karyawan yang baik untuk kemajuan organisasi.

4.2 Saran

1. Untuk mengatasi terjadinya kelebihan beban kerja yang memicu stress kerja karyawan mak adapat diatasi dengan merapikan ruang kerja dan meminimalkan gangguan, bekerja lebih pagi, mendedikasikan sebagian pekerjaan pada anak buah, dan lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas strategisnya serta memprioritaskan tugas-tugas terpenting adalah teknik penting untuk menangani beban kerja yang berat.
2. Kerjasama dapat menjadi salah satu intervensi yang dapat digunakan untuk menanamkan dan meningkatkan OCB, Selain itu dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan dan atau perusahaannya, sikap positif karyawan, sikap kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, dan meimbulkan citra positif terhadap pandangan karyawana pakah perusahaan tempatnya bekerjaakan menjadi tempatnya selamanya.
3. Peningkatan Komitmen Organisasi masih perlu dilakukan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kejelasan mengenai tujuan organisasiakan membantu karyawan dalam membuat keputusan yang lebihbaik di tempat kerja. Karyawan tahu apa tujuan kolektifnya, sehingga dapat menyesuaikan kontribusinya. Hal ini juga membantu karyawan bekerjasama secara lebih efisien satu sama lain, mengurangi waktu dan sumber daya yang terbuang sia-siap ada sesuatu yang tidak adakaitannya dengan tujuan perusahaan.
4. Stres Kerja, *Organizational Citizenship* Behavior dan Komitmen Organisasi memerikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga ketiga variable ini hendaknya diperhatikan dalam

upaya peingkatan kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit *Corn Drier* Sidrap.

REFERENSI

Anak Agung Inten P.SD Amaryanthi dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi (2016) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Feb, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820 ,ISSN : 2302-8912

Anna Suzana (2017) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon), Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April, p-ISSN : 1978-2560, e-ISSN : 2442-5176

Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Edisi 2. New York: Mc-Graw Hill/Irwin.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, James, L., et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta.

Linda Kartini Ticoalu (2013) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 782-790

Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Compan*

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Martiyani Pristiwati dan Sunuharyo Swasto Bambang (2018), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 4 Agustus 2018

Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

Robbins, Stephens P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

Sunar. (2012). "Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) Terhadap Produktifitas Karyawan (Studi Kasus Bank X)". Forum Ilmiah. Vol. 9 No. 1, h. 167-177.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Tri Wartono (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada