

## The Influence of Work Environment and Self Esteem on Employee Performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Muhammad Hafiz Handika <sup>1)</sup>; Ahmad Soleh <sup>2)</sup>; Rinto Noviantoro <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [afisafis602@gmail.com](mailto:afisafis602@gmail.com); <sup>2)</sup> [ahmadsolehse81@yahoo.co.id](mailto:ahmadsolehse81@yahoo.co.id); <sup>2)</sup> [rintonoviantoro@yahoo.com](mailto:rintonoviantoro@yahoo.com);

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

#### KEYWORDS

Work Environment, Self Esteem, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan self esteem terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu berjumlah 55 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu total sampling atau sensus. Metode analisis data digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan self esteem secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Serta secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan self esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of work environment and self esteem on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police. This research is a descriptive quantitative study with data collection methods through distributing questionnaires. The sample in this study were all employees of the Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police totaling 55 employees using the sampling method is total sampling or census. The data analysis method used includes validity test, reliability test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that work environment and self esteem partially have a positive and significant effect on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police. And well as simultaneously work environment and self esteem have a significant effect on employee performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police.

## PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian-pencapaian tujuan organisasi, baik terhadap performance, profit maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan (Shar dan Novrianda, 2017:119).

Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit et al, 2013:99). Mangkunegara (2013:43) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan self esteem. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan bagi pegawai serta peningkatan self esteem pada diri pegawai tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan dari organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:109). Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Guven, 2012:49). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan

kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Organisasi atau perusahaan dalam memberikan beban tugas dan tanggung jawab kepada pegawainya hendaknya juga memperhatikan self esteem. Self esteem didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:104). Self esteem merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai (Salangka dan Datulong, 2015). Seseorang dengan self esteem yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan self esteem rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Dengan memiliki self esteem yang tinggi oleh seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu merupakan salah satu organisasi atau satuan kerja Polda Bengkulu yang bertugas menyelenggarakan perawatan tahanan meliputi pelayanan kesehatan, pembinaan tahanan serta menerima, menyimpan, dan mengamankan barang bukti beserta administrasinya di lingkungan Polda Bengkulu, melaporkan jumlah dan kondisi tahanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil pengamatan pada Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik dalam bekerja hal ini terlihat dari kualitas kerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dalam memaksimalkan kinerja pegawainya tersebut Direktorat Tahanan Dan Barang Bukti Polda Bengkulu selalu memperhatikan lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan pegawai yang sedang bekerja seperti pemeliharaan lingkungan kerja yang baik sudah diterapkan. Meskipun demikian tetap masih adanya pegawai Direktorat Tahanan Dan Barang Bukti Polda Bengkulu merasa minder atau asing di lingkungan kerjanya sehingga membuatnya memiliki keyakinan bahwa dia merasa tidak mampu untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan serta terlihat dari keyakinan diri pegawai mengenai kesempatan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih sangat kurang dikarenakan persaingan antar semua pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu yang cukup ketat.

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2014:123). Nitsemito (2012:109) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lebih lanjut menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:68) meliputi penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak dan keamanan kerja.

### Self Esteem

*Self esteem* (harga diri) merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Shar dan Novrianda, 2017:121). *Self esteem* didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:103). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self esteem* yaitu memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, serta lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif (Chamariyah, 2015). Indikator orang yang memiliki

*self esteem* yang kuat (Robbins dan Judge, 2013:104) yaitu *self confidence* (percaya diri), *goal oriented* (mencacu hasil akhir), *appreciative* (menghargai) dan *contented* (puas/senang).

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit *et al*, 2013:99). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Shar dan Novrianda, 2017:120). Kinerja pegawai adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, dengan berarti kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Matutina, 2013:41). Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Dessler (2016:127) ada beberapa kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketetapan waktu, tanggung jawab, ketepatan waktu kerja serta kerja sama.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dengan melakukan perhitungan-perhitungan statistik (Sugiyono, 2013:89). Metode deskriptif merupakan proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Sementara itu, kuantitatif adalah merupakan proses membedah dan menggali masalah-masalah dan mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung dengan melakukan perhitungan-perhitungan statistik (Sugiyono, 2013:91).

Beberapa metode analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa diukur, keabsahan berkaitan dengan ketepatan dari prosedur pengukuran. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan ( $n - 2$ ) dan  $\alpha = 0.05$ , maka apabila  $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ , berarti item tersebut valid (Hair *et al*, 2014:117). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai validitas dapat diterima jika koefisien korelasi ( $r$ )  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada  $\alpha = 0.05$ .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Parameter yang digunakan sebagai standar dalam uji reliabilitas adalah *cronbach's alpha*, dimana nilainya harus lebih dari 0.6 ( $> 0.6$ ) yang menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut (Hair *et al*, 2014: 118).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian. Metode regresi yang digunakan adalah *multiple regression* yang disesuaikan dengan model penelitian yang telah dibentuk. Kegunaan regresi linier berganda adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Sesuai dengan model penelitian (Hair *et al*, 2014:120). Pada penelitian ini regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), *self esteem* ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Secara matematis, persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$X_1$  = Variabel Lingkungan Kerja

$X_2$  = Variabel *Self Esteem*

$\beta_1, \dots, \beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *self esteem* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Kriteria pengujiannya adalah:

##### 1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika probabilitas (sig.) <  $\alpha$  0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika probabilitas (sig.) >  $\alpha$  0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) antara variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika nilai probabilitas (sig.) <  $\alpha$  0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai probabilitas (sig.) >  $\alpha$  0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa diukur, keabsahan berkaitan dengan ketepatan dari prosedur pengukuran. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan ( $n - 2$ ) dan  $\alpha = 0.05$ , maka apabila  $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ , berarti item tersebut valid (Hair *et al*, 2014:117). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai validitas dapat diterima jika koefisien korelasi ( $r$ ) >  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 0.266. Hasil koefisien korelasi atau  $r$ -hitung yang dihasilkan dari setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya lebih besar dari  $r$ -tabel 0.266. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah valid.

#### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran *cronbach's alpha*, dimana nilainya harus lebih dari 0.6 (> 0.6) yang menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut (Hair *et al*, 2014: 118). Hasil pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.826	Reliabel
2	<i>Self Esteem</i>	0.721	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.738	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, diketahui bahwa koefisien *cronbach's alpha* variabel penelitian seluruhnya lebih dari 0.6 (> 0.6), yang berarti bahwa seluruh data variabel penelitian konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut atau reliabel (handal).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian yang di sesuai dengan model penelitian. Guna memudahkan perhitungannya, juga

menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini disajikan hasil regresi analisis *multiple regression* pengaruh variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *self esteem* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5.535 + 0.226X_1 + 0.656X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *self esteem* ( $X_2$ ), nilainya sama dengan 0 maka variabel kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 5.535, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.226, memiliki makna apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.226 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3. Pengaruh *Self Esteem* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi variabel *self esteem* ( $X_2$ ) sebesar 0.656, memiliki makna bahwa apabila variabel *self esteem* ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.656 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.

Selanjutnya, untuk melihat keeratan hubungan dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Model Summary<sup>b</sup>

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.544	2.171	2.838

a. Predictors: (Constant), Self Esteem, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah (Output SPSS)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai koefisien korelasi berganda (R) =0.749, yang mengandung makna bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* memiliki keeratan hubungan dengan variabel kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu sebesar 74.9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) = 0.561. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan *self esteem* yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 56.1% terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan *self esteem* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji f). Guna memudahkan perhitungannya, digunakan bantuan program SPSS. Berikut ini disajikan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

Tabel 3. Uji t

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t		Sig.
			t-hitung	t-tabel	
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.226	2.714	1.67412	0.009
2	Self Esteem ( $X_2$ )	0.656	6.626	1.67412	0.000

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel (2.714 > 1.67412) dan nilai probabilitas (sig) 0.009 < *alpha* 0.05 termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Serta variabel *self esteem* memiliki nilai t-hitung > t-tabel (6.626 > 1.67412) dan nilai probabilitas (sig) 0.000 < *alpha* 0.05 termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa *self esteem* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh

variabel lingkungan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji F

No	Variabel Independen	Nilai F		Sig.
		F-hitung	F-tabel	
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	33.175	3.17	0.000
2	Self Esteem ( $X_2$ )			

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2021, data di olah

Pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel ( $33.175 > 3.17$ ) dan nilai probabilitas (sig)  $0.000 < \alpha 0.05$  termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2014:123). Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar para pekerja yang bersifat fisik dan nonfisik yang akan berpengaruh pada hasil kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:109). Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan koefisien nilai regresi sebesar 0.226 dan nilai probabilitas (sig)  $0.009 < \alpha 0.05$  termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rahmawanti (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020) juga membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Guyen, 2012:49). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

### Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu

*Self esteem* didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2013:103). *Self esteem* (harga diri) merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Shar dan Novrianda, 2017:121). *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Prasetya dkk, 2013:60). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014:138). Dengan memiliki *self esteem* yang tinggi oleh seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya

tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.656 dan nilai probabilitas (sig)  $0.000 < \alpha 0.05$  termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik *self esteem* maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Shar dan Novrianda (2017) yang membuktikan bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Serta hasil penelitian Hasan dan Khaerana (2020) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, dan variabel *self esteem* memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel *self efficacy*.

Individu dengan *self esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self esteem* yaitu memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, serta lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif (Chamariyah, 2015). *Self esteem* sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir *self esteem* atau harga diri itu penting karena didalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan, harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan keterampilannya dan berguna bagi masyarakat, harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung dan bertambahnya ulah "nakal" serta orang perlu akan harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya (Guvén, 2012:57).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu**

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit *et al*, 2013:99). Mangkunegara (2013:43) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja pegawai pada dasarnya dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkat kerja tertentu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan *self esteem*. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan bagi pegawai serta peningkatan *self esteem* pada diri pegawai tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan dari organisasi akan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig)  $0.000 < \alpha 0.05$  termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para pegawai untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Guvén, 2012:49). Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi/ perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Begitu pula dengan *self esteem* yang merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai (Salangka dan Datulong, 2015). Dengan memiliki *self esteem*, seorang pegawai tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan koefisien nilai regresi sebesar 0.226 dan nilai probabilitas (sig)

- 0.009 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat.
2. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.656 dan nilai probabilitas (sig) 0.000 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, semakin baik self esteem maka kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu semakin meningkat.
  3. Lingkungan kerja dan self esteem secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) 0.000 < alpha 0.05 termasuk pada kriteria pengujian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Saran

1. Lingkungan kerja dan self esteem merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai, oleh karena itu diharapkan pihak Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu senantiasa selalu memberikan/ menciptakan lingkungan kerja terbaik dan meningkatkan/ menjaga self esteem para pegawainya sehingga pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi dan tentunya dengan memiliki komitmen terhadap organisasi, pegawai tersebut akan merefleksikan loyalitasnya terhadap organisasi serta akan berdampak pada meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan self esteem terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu ini diharapkan dapat menjadikan pertimbangan/ masukkan bagi pimpinan Polda Bengkulu, khususnya Direktorat Tahanan dan Barang Bukti Polda Bengkulu untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., dan Ekhsan, M. 2020. Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business Management and Accounting*, 2(1).
- Chamariyah. 2015. Pengaruh Self efficacy, Assertiveness dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, 9(1).
- Colquit, J. A., Jeffery, A. L., dan Michael, J. W. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. 2014. *Business Research Methods*. Eight Edition. New York: NY 10020, McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Guen, O. 2012. The Relationship Between The Organizational Citizenship Behaviors And The Organizational and Professional Commitments Of Secondary School Teachers. *Journal of Global Strategic Management*. 12(3), 47-64.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. 2014. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavioral*. Ed 5. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Personal*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noah, Y., dan Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36- 43.
- Prasetya, V., Handayani, D., dan Purbandari, T. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 59-69.
- Rahmawanti, N. P. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. P., dan Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Sixteen Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Salangka, R., dan Dotulong, L. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3 (3): 562-572.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shar, A., dan Novrianda, H. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Perkebunan Di Provinsi Bengkulu). *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 118-132.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.  
Terry, G. R. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

# Analysis of Consumer Attitude Bonds with LPG Gas Purchase Decisions at PT. Mandiri Tebatkubu Village, Manna City District, South Bengkulu Regency

## Analisis Ikatan Sikap Konsumen dengan Keputusan Pembelian Gas LPG pada PT. Mandiri Desa Tebatkubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan

Wedo Handika Saputra<sup>1)</sup>; Ida Anggriani<sup>2)</sup>; Abdul Rahman<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [handikawedo12@gmail.com](mailto:handikawedo12@gmail.com); <sup>2)</sup> [ida.anggriani26@gmail.com](mailto:ida.anggriani26@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

### KEYWORDS

Consumer Behavior,  
Purchasing Decision, LPG  
Gas

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Faktor- faktor yang pengaruhi keputusan pembelian konsumen hendak sesuatu produk bisa berasal dari dalam diri konsumen ataupun berasal dari luar diri konsumen. Tujuan riset merupakan buat mengenali ikatan sikap konsumen dengan keputusan pembelian gas LPG pada PT. MANDIRI Desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Ilustrasi dalam riset ini merupakan 80 orang warga Desa Tebat Kubu, Kabupaten Bengkulu Selatan. Sebab seluruh populasi dalam riset ini dijadikan ilustrasi, hingga tata cara pengambilan ilustrasi dengan memakai tata cara slovin. Tata cara pengumpulan informasi memakai observation serta kuesioner serta tata cara analisis yang digunakan merupakan uji validitas, uji reliabilitas, korelasi rank spearman, serta uji hipotesis. Sikap konsumen dengan keputusan pembelian mempunyai korelasi yang lagi sebab angka 0, 58 terletak pada interval 0, 40- 0, 588. Perihal ini menampilkan kalau ada korelasi yang lagi anatara sikap konsumen dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI Desa Tebat Kubu Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil hipotesis ikatan sikap konsemen dengan keputusan pembelian diperoleh kalau nilai  $t_{hitung}$  nyatanya jauh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ialah ( 6, 35 > 1, 66), maksudnya ada ikatan yang signifikan antara variabel keputusan pembelian dengan variabel perilaku konsumen pada PT. MANDIRI di Bengkulu Selatan..

### ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the relationship between consumer behavior and the decision to purchase LPG gas at PT. MANDIRI Tebat Kubu Village, Manna City Sub- District, South Bengkulu Regency. The sample in this study was 80 people from Tebat Kubu Village, South Bengkulu Regency. Because all the populations in this study were sampled, the sampling method used was the slovin method. The informasi collection method used was observation and questionnaires and analyzed through validity testing, reliability testing, spearman rank correlation, and hypothesis testing. Consumer behavior with purchasing decisions has a moderate correlation because the number 0. 58 is in the interval 0. 40- 0. 588. This shows that there is a moderate correlation between consumer behavior and purchasing decisions at PT. MANDIRI Tebat Kubu Village, Manna City Sub- District, South Bengkulu Regency. The result of the hypothesis of the relationship between consumer behavior and purchasing decisions is that the  $t_{count}$  value is much greater than the  $t_{table}$  value ( 6. 35 > 1. 66), meaning that there is a significant relationship between the purchasing decision variables and the consumer behavior variables at PT. MANDIRI in South Bengkulu.

### PENDAHULUAN

Gas elpiji 3kg ataupun biasa diucap gas melon, pada dikala ini ialah benda yang telah jadi kebutuhan untuk banyak warga. Ekspansi pemakaian gas elpiji tersebut terpaut dengan program konversi minyak tanah ke gas elpiji 3 kilogram yang dicoba pemerintah bersumber pada Peraturan Presiden Republik Indonesia no 104 Tahun 2007 tentang Penyediaan, Pendistribusian, serta Penetapan Harga Liquefied Petroleum Gas Tabung 3 Kg. Mengonsumsi elpiji 3 kilogram dari tahun ke tahun terus bertambah, pada tahun 2016 penyaluran elpiji 3 kilogram sebanyak 6, 65 juta ton. Perihal tersebut pula tingkatan anggaran subsidi elpiji 3 kilogram pada tahun 2016 jadi 20 triliun rupiah. Secara penumpukan subsidi pada tahun 2009– 2015 sebesar 176, 2 triliun rupiah( Kompas, 7 Juni 2017).

### LANDASAN TEORI

#### Perilaku Konsumen.

Djarmiko dalam Febryanti( 2013: 6) mendefinisikan sikap konsumen merupakan keadaan di dikala seorang berproses mencari, memilah, serta mengevaluasi produk buat penuh kebutuhan serta kemauan nya.

## Keputusan Pembelian

Kotler& Keller( 2009: 184) Keputusan pembelian merupakan proses integrasi yang digunakan buat mencampurkan pengetahuan buat mengevaluasi 2 ataupun lebih sikap alternatif serta memilah satu di antara lain. Keputusan konsumen merupakan suatu pendekatan penyelesaian permasalahan pada aktivitas manusia buat membeli sesuatu benda ataupun jasa dalam penuhi kemauan serta kebutuhannya.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan hasil riset yang valid apabila ada kesamaan antara informasi yang terkumpul dengan informasi yang sebetulnya terjalin pada objek yang diteliti( Sugiyono, 2015: 76).

#### Uji Reliabilitas

Sehabis melaksanakan uji validitas, periset melanjutkan uji reliabilitas. Rehabilitas sesungguhnya merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu kuesioner yang ialah indicator dari variable ataupun konstruk. Sesuatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun profesional bila jawaban seorang terhadap statment merupakan tidak berubah- ubah ataupun normal dari waktu ke waktu.

#### Kolerasi Rank Spearman

Sehabis lewat perhitungan persamaan analisis korelasi Rank Spearman, setelah itu dicoba pengujian dengan memakai kriteria yang diresmikan, ialah dengan menyamakan nilai hitung dengan tabel yang diformulasikan selaku berikut.

- Bila,  $\rho$  hitung 0, berarti diterima serta ditolak.
- Bila,  $\rho$  hitung 0, berarti ditolak serta diterima

#### Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya membuktikan seberapa jauh pengaruh satu variabel leluasa secara individual dalam menerangkan alterasi variabel terpaat.

Resep hipotesis:

- $H_0: b_i = 0$ , maksudnya variabel leluasa bukan ialah uraian yang signifikan terhadap variabel terpaat.
- $H_a: b_i \neq 0$ , maksudnya variabel leluasa ialah penjelas yang signifikan terhadap variabel terpaat.

Dasar pengambilan Keputusan( Ghozilla, 2015: 48) merupakan dengan memakai angka probabilitas signifikansi, ialah:

- Apabila angka probabilitas signifikan. 0, 05, hingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikan < 0, 05, hingga  $H_0$  ditolak terdapat  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Korelasi Rank Spearman

Buat mengenali ikatan sikap konsumen dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, dianalisis dengan memakai kolerasi rank spearman dengan rumus:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Bersumber pada lampiran 6 tabel buat menghitung koefisien korelasi rank spearman buat sikap konsumen bisa dikenal:

$$n = 100$$

$$\sum b_i^2 = 69271$$

Apabila hasil penentuan rangking dari seluruh jawaban responden dimasukan dalam rumus korelasi rank spearman, hingga hasilnya hendak bisa dikenal selaku berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6(69271)}{100(100^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{415626}{100(10000 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{415626}{100(9999)}$$

$$\rho = 1 - \frac{415626}{999900}$$

$$\rho = 1 - 0,4156$$

$$\rho = 0,5843$$

$$\rho = 0,58$$

Dikenal kalau besar kolerasi antara sikap konsumen dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan sebesar 0, 58.

Penjelasan:

0, 00– 0, 199= Sangat Lemah

0, 20– 0, 399= Lemah

0, 40– 0, 599= Sedang

0, 60– 0, 799= Kuat

0, 80– 1, 00= Sangat Kuat

Sumber:( Sugiyono, 2013: 184)

Maksudnya antara sikap konsumen dengan keputusan pembelian mempunyai korelasi yang lagi sebab angka 0, 58 terletak pada interval 0, 40– 0, 58. Perihal ini membuktikan kalau ada kolerasi yang lagi antara sikap konsumen dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

### Pengujian Hipotesis

Buat menguji tingkatan signifikan kolerasi rank spearman, hingga digunakan uji t. Uji hipotesis digunakan buat meyakinkan ikatan antara variabel sikap konsumen dengan variabel keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan, hingga bisa dikenal kalau:

$$r = 0,58$$

$$n = 100$$

sehingga:

$$t = r \sqrt{\frac{(n-2)}{(1-r^2)}}$$

$$t = 0,58 \sqrt{\frac{(100-2)}{(1-[(0,58)]^2)}}$$

$$t = 0,58 \sqrt{\frac{98}{(1-0,33)}}$$

$$t = 0,58 \sqrt{\frac{98}{0,67}}$$

$$t = 0,58 \sqrt{146,26}$$

$$t = 0,58(12,09)$$

$$t = 7,01$$

Dikenal nilai  $t_{\text{tabel}}$  buat  $n = 100$  dengan taraf kesalahan sebesar 5% merupakan 1,66 serta nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari perhitungan uji  $t$  didapat sebesar  $t_{\text{hitung}} = 6,35$ . Perihal ini membuktikan kalau, nilai  $t_{\text{hitung}}$  nyatanya jauh lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  (6,35

1,66), dengan demikian bisa disimpulkan kalau, nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  berarti antara sikap konsumen mempunyai ikatan yang signifikan dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

### Pembahasan

Dari hasil riset yang didapat, biasa kita amati kalau variabel sikap konsumen mempunyai ikatan yang signifikan dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hasil korelasi rank spearman sebesar 0,58 maksudnya antara sikap konsumen dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI di Bengkulu Selatan mempunyai korelasi yang lagi, sebab terletak pada angka 0,58 berada pada interval 0,40– 0,58. Perihal ini membuktikan kalau ada korelasi yang lagi antar variabel sikap konsumen dengan variabel keputusan pembelian. Ini berarti kalau, bila PT. MANDIRI bisa penuhi serta pengaruhi kemauan konsumen, hingga keputusan pembelian konsumen hendak bertambah. Bersumber pada hasil perhitungan uji  $t$  diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 6,35$ , nyatanya lebih besar dari harga  $t_{\text{tabel}}$  (6,351,66), perihal ini menjukan kalau antara variabel sikap konsumen mempunyai ikatan yang positif serta signifikan dengan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI di Bengkulu Selatan.

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap variabel sikap konsumen dengan 12 item persoalan yang diberikan kepada responden merupakan selaku berikut: serta skor terendah yang diperoleh merupakan pada point statment 5 dengan skor 3,95. Sebaliknya nilai paling tinggi terletak pada statment no 4 yang memperoleh skor nilai rata-rata 4,36 dengan statment "Kamu membeli di PT MANDIRI di Bengkulu Selatan sebab dipengaruhi area serta pergaulan kamu". Perihal ini membuktikan kalau aspek area ataupun posisi dari sesuatu industri sangat menuntukan keberhasilan industri. Dari hasil riset ini didapatkan perbandingan dengan riset terdahulu merupakan tujuan riset serta tempat riset.

Bersumber pada tabel 5 di atas, rata-rata skor yang diperoleh dari penyebaran kuesioner buat variabel sikap konsumen merupakan 4,24 yang terletak pada interval evaluasi 4,21- 5,00 dengan kriteria sangat baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Bersumber pada hasil perhitungan korelasi serta uji hipotesis, membuktikan kalau antara variabel sikap konsumen dengan keputusan pembelian ialah sebesar 0,58. Perihal ini membuktikan antara sikap konsumen dengan keputusan pembelian mempunyai ikatan yang lagi, sebab terletak pada interval 0,40- 0,588. Sebaliknya dari hasil uji t, didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,35 lebih besar dari  $t_{tabel}$ , 66 (6,35 > 1,66). Maksudnya ada ikatan yang positif serta signifikan antara variabel sikap konsumen dengan variabel keputusan pembelian pada PT. MANDIRI Desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. Sehingga terus menjadi strategis posisi serta area industri, hingga terus menjadi besar pula tingkatan kemauan konsumen buat melaksanakan keputusan pembelian pada PT. MANDIRI Desa Tebat Kubu Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan.

### Saran

1. Dari hasil korelasi serta uji hipotesis, membuktikan kalau posisi serta area sangat pengaruhi sesuatu industri. Dimana aspek posisi serta area yang strategis sangat memastikan industri itu hendak sukses ataupun tidak.
2. Tidak hanya dari aspek posisi serta area perihal yang pula wajib dicermati oleh industri merupakan ketersediaan produk, harga, serta pula pelayanan. Sebab itu hendak mempegaruhi nilai produk dimata konsumen

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. Prosedur Riset. Sesuatu Pendekatan Aplikasi. Rineka Cipta: Jakarta.
- Astuti. 2013. Sikap Konsumen dalam Membeli Benda pada Bunda Rumah Tangga di Kota Samarinda. *ejournal psikologi*.
- Danang Sunyoto. 2013. Dasar- Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.
- Febriyanti, E. 2013. Penafsiran Konsumen serta Identitas Konsumen. Di akses dari [http:// ekakeropoo.blogspot.co.id/ 2012/ 10/ pengertiankonsumen- ciri- ciri- konsumen. Html](http://ekakeropoo.blogspot.co.id/2012/10/pengertiankonsumen-ciri-ciri-konsumen.html) Hair, dkk. 2010. Multivariate Informasi Analysis. Sixth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Irawan, J., & Susena, K. C. (2020). The Relationship Of Product Completeness And Price With Purchase Decision On Manna's New Hope Shop South Bengkulu. *Jurnal EMAK*, 1(3), 91-99.
- Kotler serta Gary Armstrong. 2008. Prinsip- Prinsip Pemasaran. Edisi 2 Belas. Erlangga: Jakarta
- Kotler, Philip & Keller, Kevin L. 2009. Manajemen Pemasaran. Alih Bahasa Bob Sabran. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nurmadya, Indra. 2010. " Pengaruh Periklanan Produk Smart Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Gallry Smart Telecom Bandung", Universitas Widyatama. Bandung.
- Peter, dkk. 2013. Prilaku Konsumen serta Pemasaran. Jakarta: Salemba 4.
- S. P, Basuki, dkk. 2011. " Analisis Model Proses Pengambilan Keputusan Konsumen Dalam Memilah Pengecer Pestisida Di Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan". *AGRISEP* Vol. 2 nomor. 1. Bengkulu Selatan.
- Sarwono, J. serta E. S. 2010. Studi Akuntansi Memakai SPSS. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. Tata cara Riset Bisnis( Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Sulrko, Jaka, 2012. " Pengaruh Atribut Toko Terhadap Atensi Beli Konsumen Pada Swalayan Sami Makmur Palur Karanganyar". *Harian UMS*.
- Sunyoto, 2013. Studi Pemasaran serta Sikap Konsumen, Novel Seru. Jakarta

# The Effect of Communication and Work Spirit on the Effectiveness of Employee Performance at Work Training Center in Seluma Regency

## Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma

Ariyando <sup>1)</sup>; Neri Susanti <sup>2)</sup>; Meiffa Heriyanti <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Accounting, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [ariyando08@gmail.com](mailto:ariyando08@gmail.com); <sup>2)</sup> [nearrysanti@gmail.com](mailto:nearrysanti@gmail.com); <sup>3)</sup> [meiffaherfianti@gmail.com](mailto:meiffaherfianti@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

### KEYWORDS

Communication, Work Spirit, Work Effectiveness

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 38 orang pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel komunikasi dan semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,595. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji  $t$  pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Hasil uji  $F$  pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma...

### ABSTRACT

This study was aimed to determine the effect of communication and spirit on the effectiveness of employee performance at Job Training Center in Seluma Regency. The sample of this study was 38 employees at Job Training Center in Seluma Regency. The data was collected by using a questionnaire and then analyzed by using multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed a positive regression direction,  $Y = 0.973 + 0.370X_1 + 0.625X_2$ . It showed that there is a positive influence between  $X_1$  (communication) and  $X_2$  (work spirit) on work effectiveness ( $Y$ ). Means that if the variables of communication and morale increase, it will increase work effectiveness. The value of the coefficient of determination is 0.595. This means that  $X_1$  (communication) and  $X_2$  (work spirit) affect the effectiveness of work performance ( $Y$ ) by 59.5% while the remaining 40.5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the  $t$ -test at a significance level of 0.05 explained that partially the communication and work spirit variables had a significant influence on the effectiveness of employees work performances at Job Training Center in Seluma Regency. Moreover, the  $F$  test results at a significance level of 0.05 explained that the communication and work spirit variables has a significant simultaneous effect on effectiveness of employees work performance at Job Training Center in Seluma Regency.

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah merupakan suatu koordinasi sejumlah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam sebuah pemerintahan negara yang diatur dan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Penjelasan UU No.8 Th 1999, pasal 2 ayat 2 menyebutkan bahwa organisasi pemerintah merupakan suatu alat yang penting untuk mencapai tujuan pembangunan suatu pemerintahan negara yang berdampak pada rakyatnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberdayakan keberadaan pegawai pemerintah sebagai tenaga kerja organisasi pemerintah untuk melakukan aktivitas sebagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pemerintahan tersebut.

Menurut UU No.43 th 1999 pengertian pegawai pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan akan ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Pegawai negeri tidak hanya menjalankan fungsi pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Usaha pemerintah untuk mendayagunakan pegawai negeri terus-menerus dilakukan, seperti pengaturan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan, serta memupuk kegairahan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan UU No.43 th 1999 yang menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Pegawai diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional. Peranan sumber daya pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintah sangat penting karena berfungsi sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, maka segala macam permasalahan yang menyangkut sumber daya pegawai negeri sipil yang berada dalam organisasi pemerintah harus selalu diperhatikan. Fakta-fakta yang terjadi dalam masyarakat yaitu banyak ditemukan pegawai negeri sipil dinilai belum memenuhi efektivitas kerja yang diharapkan oleh pemerintah.

Secara konseptual hambatan-hambatan itu dapat bersumber dari pegawai sendiri dalam pencapaian efektivitas yang meliputi kedisiplinan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi segala macam permasalahan sumber daya pegawai tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi para pegawai negeri sipil dan instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja, sebab jika masalah kedisiplinan dan pengawasan ini berlarut-larut, dan tidak terselesaikan maka akan menyebabkan pegawai tidak taat pada peraturan, malas bekerja, mangkir, membolos kerja, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang dapat bekerja sama dengan instansi, bahkan keluar dari pekerjaan tersebut.

Hal ini secara tidak langsung dapat menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai secara relatif. Efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu diadakan untuk pencapaian tujuan organisasi dimana individu bekerja di dalamnya. Menurut Susanto (2016:41), efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Pegawai dengan efektivitas kerja yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap kerja yang positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut Robbins (2012:87) Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar pegawai akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu instansi menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Effendy (2012:52) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Semangat kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi efektifitas kerja pegawai. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai akan menciptakan efektifitas kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga pegawai mampu melaksanakan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan maksimal. Pegawai yang bekerja tidak bersemangat akan menimbulkan penurunan efektifitas kerja karena dia tidak memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawabnya tepat waktu.

Fenomena yang terjadi pada saat ini dapat dilihat bahwa masih kurangnya komunikasi dari para pegawainya, hal ini terlihat dari pegawainya yang bekerja secara individu tanpa ada konfirmasi ataupun komunikasi dengan pegawai lainnya. Hal lain juga terlihat dari penyelesaian masalah bahwa masalah yang terjadi menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan dan pegawai yang lainnya tidak mau terlibat. Sedangkan untuk semangat kerja terkadang terlihat pegawai yang kurang bersemangat saat bekerja hal ini disebabkan karena memikirkan permasalahan pribadi dan juga dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sehingga akan menyebabkan menurunnya efektivitas kerja.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan 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).

### Komunikasi

Menurut Robbins (2012:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda

### Semangat kerja

Menurut Nitisemito (2013:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja

X<sub>1</sub> = remunerasi

X<sub>2</sub> = kepuasan kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

a = Nilai konstanta

e = erorr

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

##### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil dan Pembahasan**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.973	5.626		.173	.864
	Komunikasi	.370	.148	.347	2.503	.017
	Semangat Kerja	.625	.172	.503	3.624	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja  
 Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1. maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,973 mempunyai arti bahwa apabila variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel efektivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 0,973.
2. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y)  
 Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (Komunikasi) adalah sebesar 0,370, dengan asumsi apabila  $X_1$  (Komunikasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Efektivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,370.
3. Pengaruh Semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas kerja (Y)  
 Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (semangat kerja) adalah sebesar -0,625, dengan asumsi apabila  $X_2$  (semangat kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (efektivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,625.

**Korelasi Berganda (R)**

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan semangat kerja terhadap efektifitas kerja. Hasil perhitungan korelasi berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.572	1.971

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Keterangan :

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah        |
| 0,40 – 0,599 | Sedang        |
| 0,60 – 0,674 | Kuat          |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat   |

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,771. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel  $X_1$  (komunikasi), dan  $X_2$  (semangat kerja), terhadap efektivitas kerja (Y) adalah searah, dimana semakin besar variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,771 menunjukkan korelasi dalam kategori hubungan yang kuat karena angka 0,771 terletak pada interval 0,60 – 1,000.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.572	1.971

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 3. untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Partial (t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.973	5.626		.173	.864
	Komunikasi	.370	.148	.347	2.503	.017
	Semangat Kerja	.625	.172	.503	3.624	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 4. maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel  $X_1$  (Komunikasi)  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (komunikasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.
- Variabel  $X_2$  (Semangat kerja)  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (semangat kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_2$  (semangat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma

### Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 5. berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.620	2	99.810	25.694	.000 <sup>b</sup>
	Residual	135.959	35	3.885		
	Total	335.579	37			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa arah regresi untuk pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma memiliki arah regresi yang positif artinya apabila komunikasi dan semangat kerja mengalami peningkatan maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Uji Hipotesis secara parsial memiliki nilai signifikan kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Begitu juga dengan pengujian secara simultan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan kecil dari 0,05. Hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dan semangat kerja mempengaruhi kinerja sebesar 59,5%.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,017 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komunikasi pegawai maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma juga akan meningkat. Artinya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dengan adanya komunikasi maka semua permasalahan akan dapat diatasi dengan cepat. Saling bertanya dan saling membantu antara sesama pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dengan sendirinya akan meningkatkan efektivitas kerja karena adanya suasana yang nyaman dan komunikasi yang baik antara semua pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2015:350) bahwa komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Kegagalan organisasi seringkali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi

### **Pengaruh Semangat kerja Terhadap Efektivitas kerja**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat semangat kerja yang terjadi maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan datang selalu tepat waktu, bekerjasama, memiliki kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komunikasi dan semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan efektivitas kerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,595. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (komunikasi) dan  $X_2$  (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) atau secara terpisah dapat dilihat bahwa pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$ , pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) atau secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.

### Saran

1. Kepada pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma diharapkan dapat saling berkomunikasi dengan baik karena dengan adanya komunikasi yang lancar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Kepada pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma untuk dapat memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja karena dengan adanya semangat dalam bekerja maka semua masalah dapat terselesaikan dengan cepat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel penelitian dalam mengukur efektivitas kerja dan juga menambahkan jumlah responden yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, David A. 2011. Manajemen Pemasaran Strategi. Edisi kedelapan. Salemba. Empat. Jakarta.
- Alma, Buchari. 2017. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV Alfabeta
- Amirullah, 2012, Prilaku Konsumen, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Boyd, Walker, Larreche. 2016. Manajemen Pemasaran Suatu Pendekatan Strategis dengan Orientasi Global Edisi 2 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Engel, James F, Roger D. Blackwell and Paul W. Miniard. 2013. Perilaku Konsumen. Dialih Bahasakan Oleh Farli Liwe, Edisi Enam. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss Semarang : Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Hair, J.F. 2009. Multivariate Data Analysis. Edisi 5. Jakarta: Gramedia
- Indriyo. Gitosudarmo. 2015. Manajemen Pemasaran. edisi pertama. cetakan keempat. Yogyakarta : BPFE
- Kotler, Philip and Keller Kevin Lane. 2014. Marketing Management, 15th Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall, Inc
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gerry. 2014. Manajemen Pemasaran. Erlangga : Jakarta
- Kotler, Philip, 2012, Manajemen Pemasaran Jilid 2, Edisi 12, PT. Indeks, New Jersey.
- Kotler, Philip, and Gary Armstrong, 2015, Prinsip- Prinsip Pemasaran, Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lamb. C. William.. Joseph. F. Hair. dan Carl McDaniel. 2011. Pemasaran. edisi pertama. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Mahwiyah . 2010, Pengaruh Labelisasi Halal Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta). Jakarta: FE Universitas Islam Syarif Hidayatullah
- Mutoharoh. 2015. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Mekanisme Koping Klien Gagal Ginjal Kronik yang Menjalani Terapi Hemodialisis di RSUP Fatmawati. Skripsi
- Ogi. Sulistian. 2011. Pengaruh Brand Image Terhadap Loyalitas Pelanggan Rokok. Gudang Garam Filter. Kuningan: Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan.
- Palgunadi, Bram. 2014. Disain Produk 3: Aspek-Aspek Disain. Bandung: Penerbit ITB
- Rangku. Freddy. 2014. Measuring Customer Satisfaction : Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta



- Rusmiati Catur. dan Suratno Bondan. 2017. Pemasaran Barang dan Jasa. cetakan pertama. Kanisius. Jakarta.
- Saladin, Djaslim, 2015, Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan Pelaksanaan, Unsur5-unsur Pemasaran, CV. Linda Karya, Bandung.
- Schiffman, Leon.G. dan Leslie Lazar Kanuk. 2010. Perilaku Konsumen. Edisi Ke-7. Diterjemahkan oleh Zoelkifli Kasip. PT. Indeks, Jakarta
- Schifman, Leon dan Leslie Lazar Kanuk, 2013 Prilaku Konsumen. Jakarta : PT. Indeks.
- Sodik, Nur, 2014, Analisis Keberhasilan Persepsi Konsumen Pada Negara Asal (Country of Origin) Terhadap Kualitas dan Harga Produk Otomotif (Survey Terhadap Konsumen di kota Surakarta Tahun 2013)", Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 1, Mei 2004 Surakarta
- Sugiyono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, 2017, Prilaku Organisasi, Jakarta: Amus
- Sutisna. 2015. Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran. Bandung : Rosdakarya. Bandung
- Tjiptono, Fandy. 2014, Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta
- Utami, Wahyu Budi. 2013. Pengaruh Label Halal Terhadap Keputusan Membeli (Survei Pada Pembeli Produk Kosmetik Wardah Dioutlet Wardah Griya Muslim An-Nisa Yogyakarta). Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

# The Effect of the Working Environment on the Performance of the Development and Human Resources Development Agency of Lebong District (Studies in the State and Honorary Civil Apparatus)

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong (Studi pada Aparatur Sipil Negara dan Honorer)

Azis Fransutomo<sup>1)</sup>; Sulisti Afriani<sup>2)</sup>; Kaulan<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [azisfransutomo40@gmail.com](mailto:azisfransutomo40@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

### KEYWORDS

Work Environment,  
Performance, Development  
and Human Resources  
Development Agency

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan honorer pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang Pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 16,519 + 0,590X$  dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong juga akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,5 % sedangkan sisanya ( $100 - 34,5\% = 65,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the performance of the State Civil Service and honorarium at the Human Resources Development and Human Resources Agency of Lebong Regency. The sample in this study were 62 employees at the Human Resources Development and Human Resources Agency of Lebong Regency. The sampling technique is a census. Collecting data using a questionnaire and the method of analysis used is simple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results showed the regression value  $Y = 16.519 + 0.590X$  with a positive regression direction, meaning that if the work environment increases, the performance of employees at the Human Resources and Development Agency for Lebong Regency will also increase. The work environment has a significant effect on the performance of employees at the Human Resources and Development Personnel Agency of Lebong Regency, because the significant value is 0.000, which is smaller than 0.05. This means that the increasing work environment for employees of the Human Resources and Development Personnel Agency of Lebong Regency, the performance will also increase. This illustrates that with self-control from employees, employee performance will increase. The coefficient of determination of the R square is 0.345. This means that the work environment and professionalism have an effect on performance by 34.5%, while the rest ( $100 - 34.5\% = 65.5\%$ ) are influenced by other causal factors which were not examined in this study.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu perhatian yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan Aparatur Sipil Negara yang berkinerja baik. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi keAparatur Sipil Negara. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat

reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan hal yang mendesak.

Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi Aparatur Sipil Negara melalui pengikatan pengaruh yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi Aparatur Sipil Negara, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara dapat meningkat.

Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong merupakan badan yang bertanggung jawab terhadap Bupati dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawainya dituntut para pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang dilihat pada saat pra penelitian masih rendahnya kinerja ASN. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman karena sering terjadi kurang harmonisnya antara sesama ASN karena ASN sibuk dengan urusan dan tugas masing-masing. Sehingga pada saat ASN membutuhkan bantuan dalam bekerja ASN yang lain tidak dapat membantunya karena kesibukan yang sedang dilakukannya. Lingkungan yang kurang nyaman juga disebabkan peralatan kerja yang kurang menunjang seperti computer yang masih versi lama dan juga printer yang sering rusak sehingga menghambat kelancaran dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2014:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan 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 (Aparatur Sipil Negara).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

### Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat pengaruh yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2016:231), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

### Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan

organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau Aparatur Sipil Negeranya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2013:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2016:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory. Menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh anantara variabel-variabel yang diteliti, sepengaruh penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh ambiguitas peran dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara bagian keuangan dan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

### Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:216) Analisis regresi linear sederhana, yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja, dengan rumus:

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja  
a = Nilai konstan  
b = Koefien arah regresi  
X = lingkungan kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, profesionalisme mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.519	4.204		3.929	.000
	Lingkungan Kerja	.590	.105	.588	5.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 16,519 + 0,590X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 16,519 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 16,519
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,590 dengan asumsi apabila X (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,590 kali.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Adanya pencahayaan yang cukup saat bekerja, kenyamanan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja akan memberikan rasa kenyamanan kepada pegawai selama bekerja. Hal lain juga terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai yang digunakan sebagai penunjang pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Tersedianya semua sarana dan prasana yang dapat menunjang pekerjaan seseorang maka akan meningkatkan rasa kepuasan seseorang dalam bekerja karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan instansi.

Lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana kerja yang lengkap akan menciptakan kepuasan kerjabagi para pekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Samson (2015). Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi  $Y = 16,519 + 0,590X$  dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja sebesar 34,5 % sedangkan sisanya (100-34,5%= 65,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah Diharapkan kepada pimpinan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebong untuk dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih kondusif dengan cara melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* Vol.1 No.1 Mei 2009: 40-69
- Fanani Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 5 - Nomor 2, Desember 2008
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron, 2013. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work )*. Eight edition, Prentice Hall.
- Handoko, T. Hany. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin Ahmad, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lapopolo, R. B. 2012. The Relationship of Role related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nimran, U. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Prajitno, Sugiarto. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 14, No. 3, Hlm. 181-192.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*. Vol. 4, No.7
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Rosally Catherina dan Jogi. Julius, 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 8 - Nomor 1
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara..
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta
- Suherliyansyah, 2015. Hubungan penempatan dengan kepuasan kerja pegawai pada bidang sumber daya air Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Supardi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Wahida. 2019. Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt. Bank BRI Cabang Palopo. *Jurnal Equilibrium* Volume 8. No. 1. Tahun 2019

## The Influence of Motivation, Compensation, and Participatory Leadership Styles on Employee Performance at PT. Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu

### Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah

Muhammad Abdi Pratama <sup>1)</sup>; Ida Anggraini <sup>2)</sup>; Yesi Indian Ariska <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [mabdipratama11@gmail.com](mailto:mabdipratama11@gmail.com); <sup>2)</sup> [ida.anggraini26@gmail.com](mailto:ida.anggraini26@gmail.com); <sup>3)</sup> [yesiindian@yahoo.com](mailto:yesiindian@yahoo.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

#### KEYWORDS

Motivation, Compensation, Participatory Leadership Style, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, dan 4) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan komponennya yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian diketahui motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien ke tiga variabel independen (X) positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 (0,000 < 0,05), begitu juga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (1257,621 > 2,71). Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien motivasi positif dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 (0,000 < 0,05), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,678 > 1,66277). Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien kompensasi positif dan nilai sig. 0,009 dibawah 0,05 (0,009 < 0,05), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel (9,143 > 1,66277). Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien gaya kepemimpinan partisipatif positif dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,005 (0,000 < 0,005), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,678 > 1,66277)..

#### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the influence of work motivation, compensation and participatory leadership style on employee performance at PT Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu. The sampling method when using saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The analysis method uses multiple linear regression analysis and its components are processed by the SPSS program. The results showed that motivation, compensation and participatory leadership style had a positive and significant influence on employee performance at PT. Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu which indicated the coefficient value of the three independent variables (X) was positive and the value of sig. 0.000 is below 0.05 (0.000<0.05), so the value of Fcount is greater than Ftabel (1257.621>2.71). Motivation has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by the positive motivation coefficient and the sig value. 0.000 is below 0.05 (0.000<0.05), so the value of t count is greater than t table (2.678>1.66277). Compensation has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by a positive compensation coefficient and a sig value. 0.009 is below 0.05 (0.009<0.05), so the value of tcount is greater than t table (9.143>1.66277). Participatory leadership style has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by the coefficient value of the positive participatory leadership style and the sig value. 0.000 is below 0.005 (0.000 <0.005), so the value of t count is greater than t table (2.678>1.66277).

#### PENDAHULUAN

Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Mangkunagara (2012:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Motivasi merupakan sikap

semangat seseorang untuk mencapai hal yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi sangat penting karena dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerjanya. Ada beberapa indikator motivasi salah satunya menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011:391), yaitu kebutuhan (needs), desain pekerjaan (job design), kepuasan (satisfaction), keadilan (equity), harapan (expectation), penetapan tujuan (goal). Agar motivasi karyawan terus meningkat indikator ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tujuan utama orang bekerja tentunya untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi. Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2013:741), adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama. Ada beberapa indikator kompensasi dalam Simamora (2013:445) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas

PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pertambangan batu baru, yang sampai saat ini (Oktober 2020) memiliki 88 karyawan mulai dari tenaga administrasi, sopir, bagian tambangan, dan tenaga keamanan. Karyawan harus terus dimotivasi dengan terus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan berbagai bentuk kompensasi dan harus diayomi dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga tercipta kerjasama yang baik dalam perusahaan yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil pengamatan awal peneliti bahwa dalam meningkatkan motivasi karyawan tentunya berkaitan erat dengan kompensasi. Berbagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan saat ini antara lain gaji, insentif, fasilitas baik dalam bentuk mes untuk karyawan, pemberian cuti, dan fasilitas lain seperti kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan, hal ini tentunya bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam memotivasi dan pemberian kompensasi tentunya tidak terlepas dari dorongan pimpinan. Pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan agar menjadi teladan bagi karyawan atau bawahan. Dari pengamatan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif karena setiap karyawan diberi kesempatan untuk untuk berpartisipasi baik dalam mengembangkan ide-ide dalam memajukan perusahaan, pimpinan loyal terhadap bawahan, dan ada kedekatan antara pimpinan dengan bawahan.

Dari pengamatan awal tentang motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi hal ini terlihat dari disiplin kerja karyawan yang hadir dan melaksanakan tugas tepat sesuai dengan jam kerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan memberikan berbagai kompensasi selain gaji diantaranya insentif, uang lembur, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan kompensasi lainnya. Begitu juga gaya kepemimpinan, dimana pimpinan berupaya menciptakan kerjasama yang baik dengan bawahannya, dan bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja tidak terlepas dari motivasi karyawan, pemberian kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata motivasi yang berarti sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat atau berbuat dari hati. Schermerhorn mengemukakan dalam Winardi (2011: 2) bahwa motivasi kerja adalah istilah yang digunakan dalam bidang Perilaku Organisasi untuk menjelaskan keunggulan individu, yang mengarah pada tingkat, arah, dan ketekunan mereka. Upaya dalam pekerjaan. Titisasi

(2014:27) juga menjelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan semangat tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, yang keduanya bersumber dari motivasi orang itu sendiri. ) Dan dari luar individu (motivasi ekstrinsik)..

### Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013:741), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka terhadap jasa perusahaan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:272) gaji adalah keseluruhan gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi finansial dan non finansial perusahaan.

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:2), kepemimpinan secara luas mencakup mempengaruhi proses penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi proses peningkatan tim dan budayanya. Selain itu, mempengaruhi interpretasi pengikutnya terhadap peristiwa, organisasi, dan kegiatan untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

### Kinerja

Sutrisno (2019:151) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja atau performance merupakan hasil dari perilaku kerja seseorang pada saat melakukan aktivitas kerja. Informasi tentang prestasi kerja pegawai tidak diperoleh dengan cara demikian, melainkan diperoleh melalui proses jangka panjang yaitu proses penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan performance appraisal..

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	<i>customer loyalty</i>
a	=	konstanta
b <sub>1</sub> -b <sub>2</sub>	=	koefisien garis regresi
X <sub>1</sub>	=	<i>customer experience</i>
X <sub>2</sub>	=	<i>brand trust</i>
e	=	<i>error</i>

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan akan dilakukan analisis regresi linear bergandadengan menggunakan rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , yang diolah dengan program SPSS, dengan hasil seperti pada tabel 1.

**Tabel 1. Coefficients**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,848	,371		15,746	,000					
Motivasi	,131	,049	,145	2,678	,009	,956	,280	,043	,088	11,321
Kompensasi	,537	,059	,604	9,143	,000	,984	,706	,147	,059	16,814
GyKepemim	,203	,042	,255	4,869	,000	,962	,469	,078	,094	10,586

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: 1 Diolah 2021

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai:

$$\begin{aligned} a &= 5,848 \\ b_1 &= 0,131 \\ b_2 &= 0,537 \\ b_3 &= 0,203 \end{aligned}$$

Dari nilai-nilai di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\ &= 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e \end{aligned}$$

Persamaan di atas mengandung arti, sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 5,848 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah tetap tidak mengalami peningkatan atau tetap sebesar 5,848.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,131 menunjukkan jika ada peningkatan skor motivasi maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,131.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0,537 menunjukkan jika ada peningkatan skor kompensasi maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,537.
4. Nilai  $b_3$  sebesar 0,203 menunjukkan jika ada peningkatan skor gaya kepemimpinan partisipatif maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,203.
5. Begitu juga jika terjadi penurunan skor motivasi, skor kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif akan menurunkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.
6. Sedangkan e (*error term*) menunjukkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tiga variabel pengaruh yang diteliti dianggap tetap.

Persamaan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,131 yang berarti nilai motivasi ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,131 poin dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Selanjutnya nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,537 yang berarti apabila nilai kompensasi ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,537 poin dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  tetap. Begitu juga dengan nilai  $b_3$  sebesar 0,203 yang berarti apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,203 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

#### Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar prosentase sumbangan pengaruh variable X (independen) secara bersama-sama terhadap variable Y (dependen), dengan persamaan rumus  $KP = (r)^2 \times 100\%$ .

Pada uji regresi berganda, R square pada hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change F
1	,989 <sup>a</sup>	,978	,977	,326	,978	1257,621	3	84	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, GyKepemim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: 2 Diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,989 dan R square ( $R^2$ ) dengan nilai 0,978 atau 97,80% ( $0,978 \times 100\%$ ) dan sisanya 2,2% ( $100\% - 97,80\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu tengah baik secara simultan maupun secara parsial, dengan menggunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

### Uji F

Digunakan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama (simultan). Secara ringkas dapat dituliskan apakah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria pengujian:

- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).
- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).

Dari tabel 2 di atas pada kolom Sig. F *change* diperoleh nilai 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1257,621 (pada kolom F *change*) dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,71, artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $1257,621 > 2,71$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya semua koefisien regresi yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tarap signifikansi 5% (0,05).

### Uji t

Uji hipotesis menggunakan uji t, untuk menentukan bahwa secara parsial motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, *level of significant* 95% atau taraf kesalahan 5%. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk *level of significant* 5% uji dua sisi ( $dk = n - 2$ ), dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya koefisien regresi tidak berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).
- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05)

Dari tabel 1 di atas diketahui:

- Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,678 (pada kolom t) dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66277, artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,678 > 1,66277$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi yaitu motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

- Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,009 < 0,05$ ), begitu juga dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,143 (pada kolom t) dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66277,

artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,143 > 1,66277$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi yaitu kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

- c) Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,869 (pada kolom t) dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66277, artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,869 > 1,66277$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi yaitu gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.

Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah yang ditunjukkan nilai koefisien semua variabel independen (X) adalah positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05, sehingga hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e$ , artinya bahwa nilai a (konstanta) sebesar 5,848 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai tetap tidak mengalami peningkatan atau tetap sebesar 5,848. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,131 yang berarti nilai motivasi ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,131 poin dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Selanjutnya nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,537 yang berarti apabila nilai kompensasi ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,537 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  tetap. Begitu juga dengan nilai  $X_3$  sebesar 0,203 yang berarti apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,203 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

Hasil uji hipotesis diketahui pada kolom Sig. F *change* diperoleh nilai 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1257,621 (pada kolom F *change*) dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,71, artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $1257,621 > 2,71$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya semua koefisien regresi yaitu motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.

Hasil analisis di atas mendukung atau membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya, bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dan juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Bagaswara (2017), dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta)", dimana hasil penelitian secara bersama-sama atau simultan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e$ , nilai koefisien ke tiga variabel independen (X) positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $1257,621 > 2,71$ ).
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien motivasi positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), begitu juga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,678 > 1,66277$ ).
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien kompensasi positif dan nilai sig. 0,009 di bawah 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ), begitu juga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,143 > 1,66277$ ).
4. Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien gaya

kepemimpinan partisipatif positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,678 > 1,66277$ ).

### Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri diantaranya motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Melalui gaya kepemimpinan partisipatif, seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang tunjukkan dengan peningkatan kinerja.
3. Perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan dengan memperhatikan kompensasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

### .DAFTAR PUSTAKA

- Bagaswara, Besar Wahyu. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Caryati. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kabupaten Kaur. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Fuad, Hasan. 2013. Manajemen Sekolah. Depdiknas. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2011. Analisis Multivariate dengan Program IMB SPS. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Selama Regional Secretariat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- James, Stoner. 2011. Manajemen. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmaojo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert, Dale. 2010. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, H.B. 2012. Pengantar Menejemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. ANDI. Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. CV. Alfabeta. Bandung
- Titisari, Purnamie. 2014. Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi & Manajemen. Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, C. 2013. Step By Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2011. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Rajawali. Jakarta.