



Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Sumatera Utara

Kannia Rizki Nabilla¹, Ilham Mubaraq Ritonga^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia
Email: ¹kannianabilla98@gmail.com, ^{2*}ilham.mubaraq@yahoo.com

Abstrak

Berbicara tentang peningkatan kinerja pegawai, pada dasarnya terletak pada semangat yang dimiliki oleh personil yang ada. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. dalam penelitian yang di lakukan si peneliti dengan judul yang di teliti peneliti yang berjumlah 113 orang. Karena jumlah populasinya 113 orang maka peneliti mengambil 100% jumlah populasinya yang ada di PT. Jasa Raharja di Sumatera Utara. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,629 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,378, artinya pengaruh variabel Kopetensi (X1) Tanggung Jawab (X2) dan Kondisi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) 37,8% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Kopetensi, Tanggung Jawab, Kondisi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Talking about improving employee performance, basically lies in the spirit possessed by existing personnel. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. A competent person is a person who with his skills does the job easily, quickly, intuitively and very rarely or never makes mistakes. Working conditions or work environment are all aspects of physical work, work psychology and work regulations that can affect job satisfaction and the achievement of work productivity. in the research conducted by the researcher with the title that the researchers examined totaling 113 people. Because the population was 113 people, the researchers took 100% of the population at PT. Jasa Raharja in North Sumatra. Thus the use of the entire population without having to draw a sample this study uses a saturated sample.

The results of this study indicate that the value of the correlation/relationship R is 0.629 and it is explained that the percentage of the influence of the dependent variable with the coefficient of determination which is the result of the square of R. The above output results obtained a coefficient of determination (R²) of 0.378, meaning the influence of the variable Competence (X1) Responsibility (X2) and Working Conditions (X3) on employee performance (Y) 37.8% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Competence, Responsibilities, Working Conditions, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)[1]. Melihat perkembangan PT. Jasa Raharja (Persero) saat ini banyak mendapat banyak kepercayaan dalam kerjasama diberbagai bidang,terutamadengankepolisian,Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) dan

Kannia Rizki Nabilla, Ilham Mubaraq Ritonga | Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

pada PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan

Sumatera Utara | Page 86



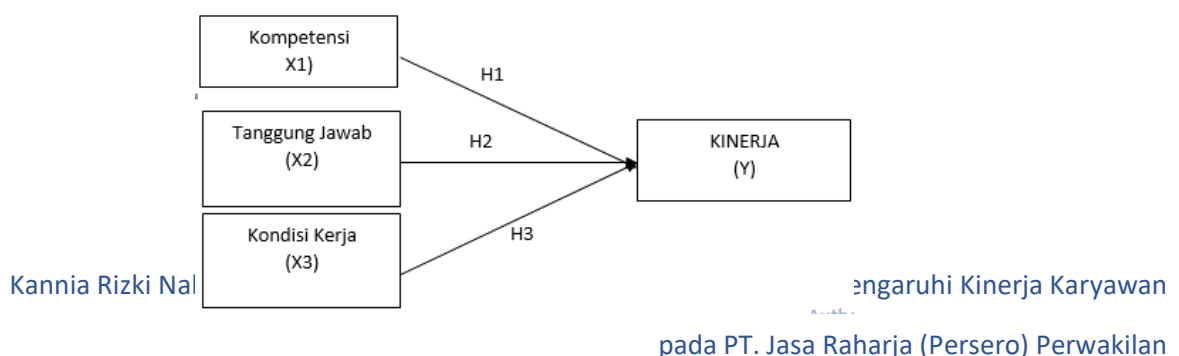
Rumah Sakit Swasta. Institusi ini bersama-sama meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khusus nya korban lalu lintas. Kerja sama tersebut bertujuan untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat. PT. Jasa Raharja (Persero) menyatakan pihaknya terus berupaya dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memastikan bahwa korban lakalantas berhak mendapatkan perawatan dari pihak rumah sakit, dan pihak rumah sakit tidak perlu ragu-ragu lagi dalam memberikan pelayanan karena PT. Jasa Raharja hadir sebagai pemerintah yang memberikan jaminan perawatan Rumah Sakit.

Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara saat ini Kepala Perwakilan PT. Jasa Raharja (Persero) ingin segera membenahi kinerja pegawainya secara keseluruhan. Capaian target pegawai masih kurang baik, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang terlalu banyak dan menumpuk yang menyebabkan target kerja tidak tercapai maksimal. Begitu juga dengan tanggung jawab dalam bekerja yang masih sangat kurang, hal ini disebabkan pekerjaan yang sangat banyak dan mengharuskan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan segera bahkan sebagian pegawai membiarkan pekerjaannya terbengkalai begitu saja dikarenakan kelelahan. Kurangnya tanggung jawab kerja tersebut terlihat dari teori [2], dimana tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana reaksi atau hasil kerja dan harus dipertanggung jawabkan secara moral. Selanjutnya [3] menjelaskan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Adapun [4] mengartikan keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan *procedural* yang luas. Kompetensi sangat dibutuhkan di PT. Jasa Raharja (Persero) demi meningkatkan kinerja pegawainya. Saat ini pengembangan kompetensi dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan atau *skill* pribadi melalui training/pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dilakukan memiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar [5], penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel kompetensi, tanggung jawab, dan kondisi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT Jasa Raharja Perwakilan Medan yang beralamat di Jalan Iskandar Muda No. 20 EE Darat, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Penelitian ini direncanakan mulai. {opulasi yaitu keseluruhan objek yang akan di teliti. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Jasa Raharja pada tahun 2020 sebanyak 125 orang Menurut Martono dalam penelitiannya, bahwa sampel yang bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel yaitu sampel sensus jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian [6]. Data primer pada penelitian ini disajikan dalam bentuk kuesioner diberikan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner merupakan pengumpulan data penelitian dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden yaitu karyawan bekerja di perusahaan, sehingga dapat memberikan jawaban yang diharapkan terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Teknik analisis data menggunakan pengolahan data statistik atas hasil tabulasi jawaban responden dengan program aplikasi SPSS versi 20,0

2.1 Kerangka Konseptual





Gambar 1 Kerangka Konseptual dalam penentuan Kinerja

Dalam kerangka konseptual diatas mendapatkan hasil uji validitas dalam penentuan kopetensi

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kopetensi

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kopetensi (X1)	Pernyataan 1	0,176	0,358	Valid
	Pernyataan 2	0,176	0,455	Valid
	Pernyataan 3	0,176	0,641	Valid
	Pernyataan 4	0,176	0,666	Valid
	Pernyataan 5	0,176	0,653	Valid
	Pernyataan 6	0,176	0,693	Valid
	Pernyataan 7	0,176	0,605	Valid
	Pernyataan 8	0,176	0,704	Valid
	Pernyataan 9	0,176	0,666	Valid
	Pernyataan 10	0,176	0,397	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Tanggung jawab (X2)	Pernyataan 1	0,176	0,644	Valid
	Pernyataan 2	0,176	0,425	Valid
	Pernyataan 3	0,176	0,500	Valid
	Pernyataan 4	0,176	0,776	Valid
	Pernyataan 5	0,176	0,674	Valid
	Pernyataan 6	0,176	0,604	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kondisi Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,176	0,618	Valid
	Pernyataan 2	0,176	0,610	Valid
	Pernyataan 3	0,176	0,498	Valid
	Pernyataan 4	0,176	0,422	Valid
	Pernyataan 5	0,176	0,732	Valid
	Pernyataan 6	0,176	0,687	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kinerja karyawan (X1)	Pernyataan 1	0,176	0,672	Valid
	Pernyataan 2	0,176	0,798	Valid
	Pernyataan 3	0,176	0,776	Valid
	Pernyataan 4	0,176	0,480	Valid



Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 9,716 - 0,049 X_1 + 0,255 X_2 + 0,140 X_3 + e$$

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1. Kopetensi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Kopetensi berpengaruh negatif positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti makin tinggi Kopetensi maka Kinerja karyawan tidak meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila Kopetensi menurun maka Kinerja Karyawan tidak akan menurun. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Pramukti dalam penelitiannya yang melakukan uji kompetensi ini memiliki hubungan yang diinginkan dalam penelitiannya yang berupa hasil positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya adanya kopetensi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki arti makin tinggi Tanggung jawab maka semakin meningkat lah Kinerja Karyawan begitu sebaliknya semakin menurun Tanggung Jawab maka semakin turun Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan oleh penelitian Hasanuddin (2003) bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya meningkatnya tanggung jawab terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan baik.

3.3. Kondisi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki arti jika Kondisi Kerja meningkat maka secara tidak signifikan Kinerja Karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya apabila Kondisi Kerja menurun maka Kinerja Karyawan secara tidak signifikan menurun pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, bahwasanya Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Artinya walaupun Kondisi Kinerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan setidaknya kondisi kerja sangat mendukung atas kebaikan kinerja karyawan.

4. PENGUJIAN

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 9,716 - 0,049 X_1 + 0,255 X_2 + 0,140 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas, maka dapat diuraikan :

Berdasarkan keterangan dari hasil analisis tabel di atas dapat diinterpretasikan dengan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta $\alpha = 9,716$

Nilai konstanta sebesar 9,716, menunjukkan bahwa nilai variabel Kopetensi (X_1), Tanggung Jawab (X_2) dan Kondisi Kerja (X_3) dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,716 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Kopetensi (X_1)

Variabel Kopetensi (X_1) sebesar -0,049 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kopetensi, maka akan meningkatkan Kopetensi sebesar -0,049 atau -04,9%, dan sebaliknya jika Kopetensi 1% maka Kopetensi akan diprediksi menurun sebesar -0,049 atau -04,9%.

3. Koefisien regresi variabel Tanggung Jawab (X_2)

Variabel Tanggung Jawab (X_2) sebesar 0,255 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Tanggung Jawab, maka akan meningkatkan Tanggung Jawab sebesar 0,255 atau 25,5%, dan sebaliknya jika Tanggung Jawab 1% maka Tanggung Jawab akan diprediksi menurun sebesar 0,255 atau 25,5%.

4. Koefisien regresi variabel Kondisi Kerja (X_3)

Variabel Kondisi Kerja (X_3) sebesar 0,140 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kondisi Kerja, maka akan meningkatkan Kondisi Kerja sebesar 0,140 atau 14,0%, dan sebaliknya jika Kondisi Kerja 1% maka Kondisi Kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,140 atau 14,0%.



5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Kopetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Tanggung Jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kondisi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENCES

- [1] Abdul Aziz. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.
- [2] Hasanudin.2003. Peningkatan Ketersediaan dan Serapan N dan P Serta Hasil Tanaman Jagung Melalui Inokulasi Mikoriza Azotobacter dan Bahan Organik Pada Ultisol. J Ilmu-Ilmu Pertanian Indonesia 5 (2): 83-89.
- [3] Khanifah Nurrohman. 2015. Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [4] Lppm. Bsi. 2018. Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Lppm. Bsi. <http://lppm.bsi.ac.id/repository/wp-content/uploads/2018/10/JURNAL-KOMPETENSI.pdf>
- [5] Manangar Julianto Panjaitan. 2015. Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Dan Moderating. Jakarta: BEI
- [6] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Margono Setiawan. 2013. Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing*. Malang: Universitas Brawijaya
- [8] Psychology- Nkartikas. 2016. Kondisi Kerja - Psychology. Psychology- Nkartikas.Blogspot http://psychology-nkartikas.blogspot.com/2016/09/kondisi-kerja_44.html
- [9]. Repo.Iain-Tulungagung. 2017.BAB III Metode Penelitian. Repo.Ianin-Tulungagung