PENGARUH IKLIM KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. BUKIT SEMBILAN KABUPATEN KAMPAR

Oleh:
Zupri Hadi
Pembimbing : Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : zuprihadi@yahoo.com

Influence of work atmosphere and Skills on Employee Performance Production Department at PT . Bukit Sembilan Kampar Regency

ABSTRACT

This research was conducted on the production department employees at PT. Bukit Sembilan Kampar Regency with the aim to analyze the influence of work atmosphere variables and skills of employees of the production department at PT. Bukit Sembilan Kampar Regency. Sampling was done by the slovin method 73 samples were selected as respondents by using stratified random sampling in the division. The analytical method used is descriptive quantitative methods, data analysis carried out partially and simultaneously (multiple linear regression analysis with SPSS version 21.0). The results of simultaneous testing (F test), indicating that all independent variables studied have a significant effect on employee performance variables. Partial regression test (t test) showed that more skill variables significantly influence the performance of the production department employees at PT. Bukit Sembilan Kampar Regency. The magnitude of the effect caused by these two variables together against the dependent variable of 29.8 %, this means that the work atmosphere and skill of variables jointly affect employee performance variables with a percentage of 29.8 %. While 70.2 %, influenced by other factors that do not participate in this study.

Keywords: Work atmosphere, Skills and Employee performance

PENDAHULUAN

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun bentuknya tentu akan membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja untuk melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai kedudukan yang baik dalam jabatannya karena setiap manusia pada dasarnya tidak pernah puas terhadap suatu kebutuhan dan selalu berusaha untuk meningkatkan taraf hidupnya. Adanya keinginan

memiliki taraf hidup yang lebih baik, telah mendorong setiap karyawan untuk mencapai kebutuhan tersebut. Apabila kebutuhan tersebut tercapai, akan ada kepuasan dalam diri setiap karyawan.

Di lain pihak, perusahaan harus bisa memahami kebutuhan karyawan tersebut dan mencari jalan untuk dapat memberi kepuasan kepada setiap karyawannya, sehingga kinerja karyawan juga harus meningkat. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperbaiki iklim kerja, hubungan industrial, memberikan sarana produksi yang bagus, memberikan jaminan sosial serta memberikan kesempatan berprestasi (promosi) dan lain sebagainya. Dengan adanya keseimbangan tersebut tidakhanya membawa hasil yang lebih baik bagi perusahaan, namun juga pada karyawan karena kepentingan perusahaan tetap diutamakan dan kebutuhan karyawan terpenuhi. Meskipun di muka telah diuraikan bahwa manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya, bukan berarti bahwa semua karyawan dapat naik jabatan karena lowongannya yang terbatas walaupun ia telah bekerja dengan baik.

PT. Bukit Sembilan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahankelapa sawit menjadi CPO.Dalam praktiknya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna peningkatan produktivitas perusahaan.Perusahaan mengharapkan para karyawannya dapat bekerja maksimal dengan memiliki keterampilan, disiplin kerja yang tinggi dan berprestasi sehingga mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif yang pada akhirnya karyawan tidak mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kinerja menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan.Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 9).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Chatab (2007: 71) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja para individu/personal di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuannya, motivasinya, dan kesempatan yang tersedia atau sistem kerja dan iklim kerja yang mendukungnya.

Di bawah ini dapat kita lihat kinerja karyawan PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar selama lima tahun terakhir (tahun 2008 – 2012).

Tabel 1.1: Target dan Realisasi Produksi PT. Bukit Sembilan Tahun2008 – 2012

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)
1	2008	34.376,33	33.844,73
2	2009	36.385,25	29.252,56
3	2010	36.385,25	30.236,14
4	2011	37.395,63	27.137,51
5	2012	34.395,63	31.654,34

Sumber: Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Tahun 2013

Dari tabel di atas, dapat dianalisis bahwa dari tahun 2008 sampai tahun 2012 terjadi penurunan kinerja karyawan, meskipun jumlah karyawan sudah ditambah hendaknya realisasi produksi dari target produksi yang telah ditetapkan seharusnya mengalami kenaikan, namun pada faktanya, dengan ditambahnya jumlah karyawan dan diturunkan jumlah target produksi realisasi produksi tetap tidak mencapai angka 100%. Dengan kondisi seperti ini pihak perusahaan hendaknya mengambil langkah – langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Langkah tersebut terutama melakukan pelatihan, perbaikan iklim kerja maupun lingkungan kerja, menciptakan hubungan industrial yang baik berupa peningkatan kesejahteraan, evaluasi atau menilai kinerja karyawan merupakan langkah yang tepat untuk menangani masalah ini. Meskipun target produksi telah diturunkan, namun pencapaian produksipun ikut menurun. Ini merupakan permasalahan internal yang sangat berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hasil produksi adalah kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari penurunan kinerja karyawan ini ditandai dari jumlah karyawan yang meningkat namun pencapaian target produksi tidak juga tercapai dengan maksimal. Salah satu diindikasi yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan adalah keterampilan para karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

Selain dipengaruhi oleh keterampilan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh iklim kerja. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan dan menciptakan iklim kerja yang baik diantaranya memperbaiki lingkungan atau tempat kerja serta menjaga hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara para karyawan, sistem imbalan, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Gunarsa (2004 : 382) iklim kerja merupakan manifestasi dari nilai-nilai budaya suatu organisasi. Maka, perubahan kebijakan perlu dilandasi oleh nilai-nilai yang mendukung perubahan tersebut. Secara umun nilai-nilai seperti keadilan, keterbukaan, kebersamaan dapat menjadi landasan yang kuat untuk memulai perubahan.

Kondisi iklim kerja yang ada pada departemen produksi PT. Bukit Sembilan yang sudah ditinjau mendapatkan sebuah hasil dimana adanya keterlambatan dalam hal penyampaian informasi atau keputusan dari pimpinan kepada karyawan. Agar perusahaan bisa lebih maju dan berkembang dengan pesat, pimpinan perusahaan hendaknya selalu memberikan informasi-informasi terbaru tentang perkembangan perusahaan, agar para karyawan lebih giat dan semangat lagi dalam bekerja. Banyak karyawan yang lambat mendapatkan informasi tentang pekerjaannya, sehingga membuat kerja karyawan sedikit lamban dari seharusnya.

Keterampilan kerja merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan haruslah memiliki keterampilan atau kemampuan kerja yang baik dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan

perusahaan.Menurut Ruky (2006 : 31) tingkat keterampilan karyawan dan teknologi yang digunakan adalah dua faktor penting lainnya yang mempengaruhi tingkat produktivitas. Selanjutnya faktor-faktor seperti sikap manajemen, cara mereka memperlakukan karyawan dan lingkungan kerja fisik dan psikologis serta aspek-aspek lain dari kultur korporasi juga merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pekerja/karyawan.

Berdasarkan survey awal terlihat bahwa masih ada karyawan yang tidak begitu paham menangani hal – hal yang berhubungan dengan teknis operasional yang memungkinkan kerja yang lebih efektif dan efisien. Karyawan lebih banyak menggunakan metode sederhana dari pada metode yang sudah ditetapkan perusahaan, yang lebih mampu untuk meminimalisir penggunaan waktu kerja (efisiensi).
Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul ***"Pengaruh Iklim Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar".***

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah:
   a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja karyawandepartemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.
   b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim kerja dan keterampilan secara parsial terhadap kinerja karyawandepartemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.
2. Manfaat penelitian ini adalah:
   a) Bagi Peneliti
   Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai motivasi dan lingkungan kerja dalam kondisi sebenarnya di dalam perusahaan serta dapat mengaplikasikan teori yang telah di peroleh melalui pendidikan formal.
   b) Bagi Universitas
   Sebagai bahan pembanding untuk penelitian serupa di masa yang telah lalu maupun di masa yang akan datang untuk dikembangkan lebih lanjut.
   c) Bagi Perusahaan
   Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi

perusahaan dalam menentukan langkah–langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja karyawan serta kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja (Y)

Kinerja yang tinggi hanya bisa dicapai jika kemampuan yang melampaui standar dilengkapi dengan kemauan yang kuat dan sebaliknya. Dengan demikian hasil untuk kerja seseorang bisa dijadikan indikator dari kemampuan dan kemauan kerjanya, dengan asumsi bahwa penilaian kerja tersebut didasarkan pada kriteria dan data yang relatif objektif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 9).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Chatab (2007: 71) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja para individu/personal di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuannya, motivasinya, dan kesempatan yang tersedia atau sistem kerja dan iklim kerja yang mendukungnya.

Indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut **Mangkunegara (2005:9)** adalah:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Tanggung jawab kerja karyawan

Iklim kerja (X_1)

Iklim kerja yang kondusif dan nyaman dapat dibangun dengan suatu rencana yang didukung oleh manajemen.Perasaan aman dan nyaman dalam bekerja harus diciptakan agar para karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

Iklim kerja adalah kualitas relatif dari lingkungan internal suatu organisasi, yang dialami dan mempengaruhi perilaku anggotanya dan dapat digambarkan dalam suatu perangkat karakteristik (Mangkunegara, 2005:123)

Indikator yang digunakan untuk penilaian iklim kerja menurut **Rob Altman dalam Wirawan (2007 : 128-129)** adalah:

1. Otonomi dan fleksibilitas
2. Menaruh kepercayaan dan terbuka
3. Simpatik dan dukungan
4. Jujur dan saling menghormati

Keterampilan (X_2)

Keterampilan kerja merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan haruslah memiliki keterampilan atau kemampuan kerja yang baik dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan

Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan **(Suprapto, 2009:135)**

Indikator yang digunakan untuk penilaian keterampilan adalah:

1. Bekerja cepat
2. Bekerja akurat

3. Bekerja teliti
4. Soplisticated

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.

2. Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

Iklim kerja sering dipahami sebagai *condusive atmosphere,* yaitu kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan seseorang merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dewasa ini banyak pegawai/karyawan yang merasa bahwa tempat bekerjanya tidak menyenangkan, dipenuhi orang-orang yang menyebalkan, pemimpin yang arogan, dan suasana yang membuat sesak nafas (Bartono & Ruffino, 2010:65).

Dengan kondisi seperti ini maka apa yang diharapkan sebagai kinerja yang maksimal tidak akan tercapai. Yang terjadi justru menurunnya etos kerja karyawan, hasil produksi yang tidak memuaskan dan mencukupi, komplain pelanggan dengan jumlah yang signifikan dan terjadinya berbagai pemborosan material.

2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meraih itu manusia akan melakukan segala upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pribadinya, baik dalam meningkatkan kemampuan pengetahuan maupun keterampilan.Menurut Bruce (2008:124) untuk membangun kinerja karyawan yang baik, berfokuslah pada bagaimana meningkatkan dan membangun performa kepercayaan diri, keterampilan, visi, pemahaman dan akuntabilitas karyawan.

3. Pengaruh iklim kerja dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

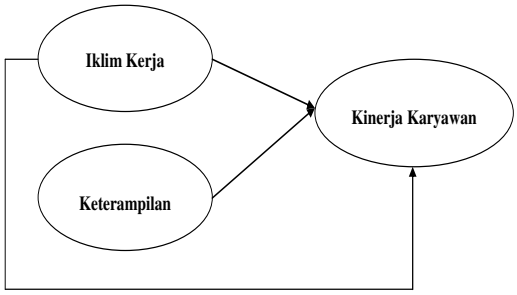
Pembelajaran bukan sekedar peningkatan kualitas produk dan jasa namun juga peningkatan lingkungan kerja yang lebih tanggap terhadap situasif, adaftif, inovatif dan efisien yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan semakin memperkuat posisi organisasi.

Pemenuhan kebutuhan individu yang disertai dengan pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja yang mendukungnya, seperti dunkungan para pemimpin, keterampilan dirinya, kolega, dukungan teknis, iklim yang kondusif, serta pengelolaan organisasi, pengembangan SDM,

seperti pendidikan, pelatihan dan karier seluruh jajaran organisasi dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu guna berkontribusi mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Chatab, 2007:112).

Di bawah ini adalah gambar model kerangka pemikiran:

Gambar 1: Model Kerangka Pemikiran



Sumber: (Chatab, 2007:112)

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas *(Independent Variabel)*
   Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain. Variabel penelitian ini adalah Iklim Kerja (X1) dan Keterampilan (X2).

2. Variabel terikat *(Dependent Variabel)*
   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang gunakan dalam penelitian ini adalah kinerja

Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Variabel Dependent : ▪ Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005: 9)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Bertanggung jawab (Mangkunegara, 2005: 9)	Ordinal
▪ Iklim Kerja	Iklim kerja adalah kualitas relatif dari lingkungan internal suatu organisasi, yang dialami dan mempengaruhi perilaku anggotanya dan dapat digambarkan dalam suatu perangkat karakteristik (Mangkunegara, 2004:123)	a. Otonomi dan fleksibilitas b. Menaruh kepercayaan dan terbuka c. Simpatik dan dukungan d. Jujur dan saling menghormati Rob Altman dalam Wirawan, 2007 : 128-129)	Ordinal
▪ Keterampilan	Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprapto, 2009 : 135)	a. Bekerja cepat b. Bekerja akurat c. Bekerja teliti d. Soplisticated	Ordinal

METODE PENELITIAN
Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Seberang Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Oktober 2013 sampai dengan bulan November 2013.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Data Primer**
   Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah

tanggapan karyawan tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Ada empat metode pengumpulan data penelitian ini yaitu:

1. **Observasi** ***(Observation)***
   Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung.
2. **File Research**
   File Research yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri *file-file* dan dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini.
3. **Wawancara (** ***Interview)***
   Wawancara adalah suatu proses dimana data diperoleh dari percakapan langsung dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya.
4. **Daftar Angket** ***(Questionair)***
   Daftar angket atau questionaire adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel dalam populasi yang akan diukur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar pada tahun 2012 berjumlah 90 orang. Sedangkan sampel ditentukan dengan metode *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin (Consuelo, 2004:161) :

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

Keterangan :
n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi, yaitu (5%)

$$n = \frac{90}{1 + 90(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 0{,}225}$$

$$n = \frac{90}{1{,}225}$$

$n = 73{,}46 = 73$

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Hasil penelitian atau kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas

data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengu-kur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* di mana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid (Santoso, 2004: 277).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Saifuddin, 2005: 4). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen tersebut sudah baik.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha*pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika r alpha > r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis data ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode pengambilan data dari objek penelitian dengan mengumpulkan data melalui penyajian pertanyaan (kuesioner), setelah pengisian maka data yang diperoleh kemudian di atur, disusun untuk selanjutnya di olah dan dalam suatu kolom agar dapat di analisa dan diuraikan sehingga diperoleh gambaran secara jelas objek yang diteliti dan setelah dibandingkan dengan teori yang ada akan dijelaskan untuk kemudian di ambil kesimpulan.

Di samping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu Metode Regresi Linear Berganda dengan model persamaan sebagai berikut : (Sugiono dan Wibowo, 2005 : 347)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstan (konstanta)

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Keterampilan

b1,b2 = Koefisien Regresi

e = Error (Faktor pengganggu)

Untuk mendapat kepastian dari persamaan regresi tersebut, tiap-tiap variabel diadakan tes hipotesis dengan menggunakan variabel iklim kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), oleh karenanya diadakan Uji Signifikan Statistik.

3. Uji Statistik

a. Uji F

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2005:98). Sehingga dapat dilakukan

uji statistik t dengan ketentuan :

1) Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2) Jika F hitung < F tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Setiaji, 2004: 13).Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan :

a. Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
b. Jika t hitung < t tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan kriteria keeratan hubungan. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel *Model Summary* dari hasil pengolahan data yaitu dengan melihat nilai R. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square* (R^2).

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen/kuesioner yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun jawaban setiap item kuesioner yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

1. Apabila jawaban SB diberi skor = 5
2. Apabila jawaban B diberi skor = 4
3. Apabila jawaban CB diberi skor = 3

4. Apabila jawaban TB diberi skor = 2
5. Apabila jawaban STB diberi skor = 1

Ket : SB = Sangat Baik
B = Baik
CB = Cukup Baik
TB = Tidak Baik
STB = Sangat Tidak Baik

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing – masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran distribusi dari masing – masing kategori tanggapan responden untuk masing – masing variabel dapat dikategorikan sebagai berikut:

$$\text{Interval skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Kategori skor setiap variabel adalah sebagai berikut :

Tabel Rentang Acuan Skor

Rentang Skor	Keterangan
4,21-5,00	Sangat Setuju
3,41-4,20	Setuju
2,61-3,40	Ragu - ragu
1,81-2,60	Tidak Setuju
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Rangkuti(2009 : 200)

Selanjutnya kategori tersebut diterapkan terhadap masing – masing variabel berdasarkan rata – rata skor yang diperoleh.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program komputer adalah *Statistic for Product and Service Solution* (SPSS) Versi 21.0.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel.Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 responden. Untuk menentukan nilai r tabel dapat diketahui dengan cara df = jumlah sampel – 2, yang berarti df = 73-2 = 71. Dari dua sisi alpha 5% diketahui df 71 sebesar 0,230.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,633	0,230	Valid
	2	0,355	0,230	Valid
	3	0,571	0,230	Valid
Iklim Kerja (X_1)	4	0,492	0,230	Valid
	5	0,398	0,230	Valid
	6	0,622	0,230	Valid
	7	0,572	0,230	Valid
Keterampilan (X_2)	8	0,698	0,230	Valid
	9	0,521	0,230	Valid
	10	0,576	0,230	Valid
	11	0,575	0,230	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 21.0, 2014

Dari hasil perhitungan secara komputasi pada variabel iklim kerja, keterampilan dan kinerja pada tabel menunjukkan perolehan nilai koefisien validitas berkisar 0,355 sampai 0,698 dan semuanya lebih besar dari r tabel yaitu 0,230. Sehingga semua item yang digunakan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah semua indikator yang valid dari masing-masing variabel tersebut, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

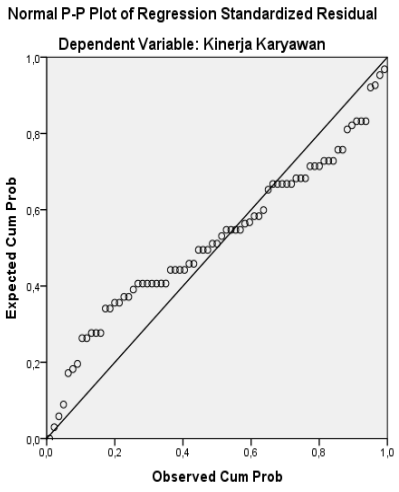
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.614	.582	11

Sumber : Data Olahan SPSS 21.0, 2014

Dari tabel tersebut didapat hasil pengujian untuk semua variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* diatas nilainya 0,582> R tabel 0,230. Berarti secara keseluruhan reliabel

2. Hasil Uji Normalitas



Dari kurva diatas terlihat bahwa data menyebar disepanjang garis lurus, dengan demikian berarti bahwa dari data atau nilai residual sudah mengikuti distribusi normal.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,519	1,073		4,213	,000
	Iklim Kerja	,186	,092	,245	2,019	,047
	Keterampilan	,314	,104	,368	3,029	,003

Sumber : Data Olahan SPSS 21.0, 2014

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 4,519 + 0,186X1 + 0,314X2

Keterangan :

Y = Kinerja
a = Bilangan Konstan
X1 = Iklim Kerja
X2 = Keterampilan

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda di atas, maka dapat diartikan:

1. Nilai konstanta (α = 4,519) merupakan konstan yang apabila semua nilai variabel bebas = 0, maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 4,519.
2. Nilai koefisien iklim kerja (X_1 = 0,186). Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan iklim kerja (X_1) mengalami kenaikan/peningkatan 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,186. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara iklim kerja dengan kinerja karyawan, semakin bagus iklim kerja

maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien keterampilan (X_2 = 0,314). Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan keterampilan (X_2) mengalami kenaikan/peningkatan 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,314. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara keterampilan dengan kinerja karyawan, semakin bagus keterampilan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,904	2	29,452	14,889	,000[b]
	Residual	138,466	70	1,978		
	Total	197,370	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Iklim Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 14,88.Dan F tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) = [(k-1) ; (n-k-1)] = $F_{0,05}$ (2;70) = 3,13. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,88> 3,13) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kedua variabel bebas yaitu iklim kerja dan keterampilansecara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.

b. Uji t (Parsial)

Uji Hipotesis Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,519	1,073		4,213	,000
	Iklim Kerja	,186	,092	,245	2,019	,047
	Keterampilan	,314	,104	,368	3,029	,003

Sumber : Data Olahan SPSS 21.0, 2014

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas, yaitu iklim kerja dan keterampilan kerja.Selain itu, t tabel dapat diketahui dengan perhitungan berikut.

t tabel = $\alpha/2$, n - k – 1
= 0,05/2 ; 73 - 2 - 1
= 0,025; 70
= 1.994

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21.0 diperoleh nilai t hitunguntuk X_1 (*iklim kerja*) sebesar 2,019dan nilai t tabel adalah 1.994. Jadi t hitung lebih besar dari t tabel (2,019>1.994) maka H_0 di ditolak dan H_a diterima dengan sigifikansi < 0,025 (0,000<0,025). Artinya hasil uji t variabel iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.
- Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21.0 diperoleh nilai t hitung untuk X_2(*keterampilan*) sebesar

3,029dan nilai t tabel adalah 1.994. Jadi t hitung lebih besar dari t tabel (3,029>1.994) maka H_0 di ditolak dan H_a diterima dengan sigifikansi < 0,025 (0,025 > 0,000). Artinya hasil uji t variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546[a]	,298	,278	1,40644

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui hasil koefisien korelasi berganda (R^2) yaitu 0,298.Hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini berada dalam kriteria keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang.Hal ini dapat dilihat pada kriteria derajat hubungan koefisien korelasi yaitu 0,40< 0,70. Hal ini berarti keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang.Berikut tabel standar kategori derajat hubungan.

Tabel Standar Kategori Guilford

Koefisien Korelasi/ Jalur	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 < 0,40	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh lemah
0,40 < 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 < 0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh tinggi
> 0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat tinggi

Sumber : Asrita Puspasari (2009:69)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar

Diketahui bahwa dari 3 item pertanyaan yang disebar kepada 73 orang karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar, diketahui bahwa koefisien variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0,186 yang berarti bahwa apabila nilai variabel iklim kerja bertambah sebesar 1 satuan, maka kinerja perusahaan akan bertambah sebesar 0,186 dengan menganggap nilai variabel bebas yang lain adalah konstan. Dari hasil uji t diketahui bahwa iklim kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator pelaksanaan tugas oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan skor 3,21.

2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar

Diketahui bahwa dari 4 item pertanyaan yang disebar kepada 73 orang karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar, diketahui bahwa koefisien variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0,314 yang berarti bahwa apabila nilai variabel iklim kerja bertambah sebesar 1 satuan, maka kinerja perusahaan akan bertambah sebesar 0,314 dengan menganggap nilai variabel bebas yang lain adalah konstan. Dari hasil uji t diketahui

bahwa iklim kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator pemberian kesempatan oleh pimpinan kepada karyawan dalam hal bertukar informasi atas keputusan yang telah dibuat, dengan skor 3,08.

3. Pengaruh Iklim Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya secara simultan variabel iklim kerja (X_1) dan keterampilan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen yang dapat diterangkan dalam model penelitian ini adalah sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Kinerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar tergolong baik dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,59. Akan tetapi, pelaksanaan tugas oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya masih tergolong cukup baik dengan skor 3.21. Ini indikator terendah dari indikator kinerja yang lain dalam penelitian ini.

2. Iklim kerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampartergolong cukup baik dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,27. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator yang masih harus diperbaiki. Adapun indikator terendah yaitu pada indikator pemberian kesempatan oleh pimpinan kepada karyawan dalam hal bertukar informasi atas keputusan yang telah dibuat.

3. Keterampilan kerja karyawan departemen produksi PT. Bukit Sembilan Kabupaten Kampar tergolong cukup baik dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,16. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator yang masih harus diperbaiki. Adapun indikator terendah yaitu pada indikator ketelitian karyawan dalam bekerja.

SARAN

1. Dalam memperbaiki kinerja, perusahaan perlu memperbaiki iklim kerja yang kondusif lewat sebuah efektifitas pengawasan dan peningkatan keterampilan kerja.

2. Iklim kerja dapat diperbaiki dengan cara melakukan komunikasi dua arah yang efektif.

3. Perusahaan hendaknya meningkatkan keterampilan kerja

karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar mampu meminimalisir ketidaktelitian karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Soemadji Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bartono & Ruffino. 2010 . *Hotel Supervision : Teknik Supervisi Dan Uji Kompetensi Untuk Pendidikan Pariwisata*. Jakarta: Andi Publisher.

Bruce, Anne. 2008. *Rahasia Tempat Kerja Bersemangat dan Berkinerja Tinggi.* Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.

Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management*. Jakarta : Serambi Ilmu Semesta, Anggota IKAPI

Gunarsa. 2004. *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen.*Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Ruky, Achmad S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein.2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: Salemba Empat