



METEOR STIP MARUNDA

JURNAL ILMIAH NASIONAL
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN JAKARTA

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga

Larsen Barasa, Agus Leonard Togatorop, Mutiara Szesze

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara, Jakarta 14150

disubmit pada :16/6/21 direvisi pada : 28/9/21 diterima pada :27/10/21

Abstrak

Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai (2008), perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning/HRP*) merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumberbumi Global Niaga dan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebar sebanyak 47 lembar, dokumentasi dan studi pustaka. Dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, uji reabilitas, uji linearitas, uji normalitas dan uji hipotesis.

Berdasarkan perolehan data kuesioner dan pengolahan data. Diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa, korelasi (R) antara perilaku kerja dan kinerja sebesar 0,671.. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan "Uji t " diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel. Karena t hitung $>$ t tabel maka tolak H_0 . Dengan demikian terbukti bahwa "Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga."

Copyright © 2021, **METEOR**, ISSN:1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata kunci : Kapal, Kinerja Karyawan, Perilaku

Permalink DOI : <https://doi.org/10.36101/msm.v14i2.201>

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan di atas kapal atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu

pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai (2008), perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning/HRP) merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya sumber daya manusia di pasar tenaga kerja.

PT. Sumberbumi Global Niaga adalah sebuah perusahaan keluarga yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada human capital. Proses perekrutan dan seleksi *crew*/anak buah kapal (ABK) PT. Sumberbumi Global Niaga selama ini dilakukan ala kadarnya saja tanpa menggunakan kriteria ideal. Pelamar kerja yang ingin bekerja di perusahaan menyerahkan surat lamaran kepada perusahaan yang kemudian surat

lamaran tersebut akan diseleksi menurut kriteria perusahaan. Sama halnya dengan proses perekrutan untuk karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga, pelamar kerja menyerahkan surat lamaran kepada perusahaan yang kemudian surat lamaran tersebut akan diseleksi menurut kriteria perusahaan, selanjutnya akan melakukan tes psikotes dan wawancara dengan HRD dan Kepala divisi *crewing*. Setelah pelamar lolos dalam semua proses rekrutmen, maka karyawan akan melakukan tanda tangan kontrak dengan HRD dan mengikuti segala aturan pada PT. Sumberbumi Global Niaga, terutama perilaku kerja pada pekerjaan masing-masing karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan perilaku kerja karyawan yang baik dengan pemberian motivasi pada kinerja karyawan yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, perilaku kerja merupakan fungsi operatif, karena semakin baik perilaku kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan

akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa perilaku kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang tidak memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja.
2. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab.
3. Kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya perilaku kerja karyawan dalam bekerja.
4. Kurangnya komunikasi antar karyawan.
5. Kurangnya karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja.

Batasan masalah

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas dan penelitian lebih terarah maka perlu adanya pembatasan masalah, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rendahnya tingkat perilaku kerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
2. Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Rumusan masalah

Berdasarkan pengamatan masalah diatas, maka penulis menyusun rumusan masalah yakni:

1. Apakah ada hubungan antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga?
2. Seberapa besarkah pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga?

Tujuan dan manfaat penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana cara peningkatan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

b. Manfaat penelitian

1) Manfaat Teoritis.

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa perilaku kerja karyawan dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik di dunia perkantoran.

2) Manfaat Praktis.

Untuk memecahkan masalah-masalah perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan sejenis dan peningkatan kinerja karyawan untuk PT. Sumberbumi Global Niaga.

II. KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis membuat

beberapa pengertian yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, pendapat-pendapat para ahli untuk memudahkan dan memahami penulisan dalam skripsi diantaranya adalah :

1. Perilaku Kerja

a. Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Bond dan Fred Meyer Wathon, 2005 perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting disetiap pekerjaan atau situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins 2002:35-39 perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Dari pengertian perilaku kerja tersebut dapat disimpulkan perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku – perilaku dari para pekerja dimana yang mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Dalam istilah sehari-hari ada juga beberapa istilah yang dekat atau disamakan dengan istilah perilaku yaitu aktivitas, aksi, kinerja, respon, dan reaksi. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan habit dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan

positif.

Menurut peneliti dari beberapa pendapat ahli di atas menyimpulkan bahwa perilaku suatu karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi baik secara fisik maupun mental untuk bersikap di dalam perusahaan. Antara satu individu dengan individu lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang cekatan dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pintar, tetapi susah berorganisasi dan mungkin ada juga individu yang suka membuat alasan agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajemen sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing karyawannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, seperti yang diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki 2003, yaitu :

- a) Motivasi
- b) Sikap
- c) Keyakinan

- d) Imbalan dan hukuman
- e) Budaya

c. Dimensi Perilaku Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah:

- 1) Kedisiplinan
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Kerja sama
- 4) Kepemimpinan

d. Indikator Perilaku Kerja

Indikator untuk mengukur perilaku kerja terdapat empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003:41), yaitu:

- a) Cooperatives—social skills (kemampuan berhubungan sosial)
Menurut Oxford (2000:270), cooperativeness is involving doing something together or working together with others towards a shared aim. Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuanbersama.
- b) Work quality (kualitas pekerjaan)
Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau

teman sekerjanya.

- c) Work habits (kebiasaan kerja)
Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif ditempat kerja.
- d) Personal presentation (pengendalian diri)Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja. Perilaku kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku kerja karyawan yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat dan kegairahan kerja.
Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui perilaku kerja karyawan adalah :
- a) Hubungan sosial
Yaitu kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama dimana masing-masing pekerja dapat mengawasi rekan kerja yang bekerja diluar jalur yang benar.
- b) Motivasi kerja
Kemauan seorang karyawan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiology, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
- c) Inisiatif dan percaya diri
Perilaku kerja karyawan yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwasemua pekerjaan dapat dilaksanakan

sesuai dengan job description yang ada.

- d) **Kualitas kerja**
Bagaimana seorang karyawan menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.
- e) **Kebiasaan kerja**
Kebiasaan kerja karyawan dihubungkan dengan perilaku kerja yang positif dan negatif di tempat kerja.
- f) **Pengendalian diri**
Kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja karyawan, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Moeheriono (2012: 69).

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu

profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

c. Kriteria Kinerja yang Efektif

Agar kinerja seseorang didalam suatu organisasi dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria dalam pelaksanaannya. Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2013:42) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut :

1) Kesesuaian (*Relevance*)

Sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain :

- a) Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau *job* analisis dan kinerja standar.
- b) Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c) Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2) Sensitifitas (*Sensitivity*)

Bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif danyang tidak efektif, artinya :

- a) Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b) Dapat membedakan kinerja

antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3) Akurat (*Reliability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yangtepat dan akurat, artinya :

- a) Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b) Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4) Dapat diterima (*Acceptability*)

Bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5) Praktis (*Practically*)

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para atasan dan teman kerja sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} \times \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

Ability = Knowledge x Skill

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Selanjutnya menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya pengawasan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

e. Dimensi Kinerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata dimensi kinerja menurut para ahli ada tiga perspektif pendapat yang berbeda. Pendapat ahli yang mendukung dimensi kinerja output atau hasil yaitu Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa ada 4 dimensi penilaian kinerja, yaitu (1) kualitas yang dihasilkan, (2) kuantitas yang dihasilkan, (3) ketepatan waktu, dan (4) kerjasama. Pendapat ahli yang mendukung dimensi kinerja itu adalah output/hasil dan menilai perilaku yaitu Robetrson (dalam Mahmudi, 2005), menyatakan bahwa dimensi yang digunakan

untuk pengukuran kinerja adalah

(1) menilai hasil kerja, dan (2) menilai perilaku.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui kinerja karyawan adalah yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67).

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah perilaku kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Meisy Suwuh 2015, <i>The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Lukupang</i> . Jurnal EMBA Vol 3, No 4, 2015	Perilaku kerja, motivasi kejadian Kinerja	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	<i>Variables Leadership Work Discipline Style, Motivation, and influence employee performance as depend variable. Although, only two variables which are Leadership Style and Motivation that have a significant effect to Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang</i>
2	Sijabat (2012), Hubungan Sikap Dengan Perilaku Karyawan Dalam Kelompok pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara	Sikap Perilaku Karyawan	Gaya kepemimpinan	Berdasarkan Uji-f dapat diketahui bahwa sikap mempunyai hubungan dengan perilaku kelompok pada BKKBN Sumatera Utara
3	Herwanto, Susan (2011), Pengaruh sikap dan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel Inna Garuda Yogyakarta)	Perilaku karyawan, kinerja karyawan		Dapat diketahui bahwa sikap dan perilaku karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel Inna terhadap kinerja Garuda Yogyakarta)

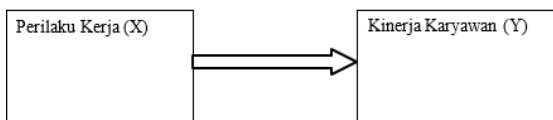
Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam

penelitian ini adalah perilaku kerja. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi serta tempat penelitian yang berbeda, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Sehingga penelitian ini

mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa perilaku kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi organisasi yang dalam hal ini adalah kantor PT. Sumberbumi Global Niaga. Dengan adanya perilaku kerja yang baik diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari organisasi. Berdasarkan pengertian teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan di muka maka dalam penelitian ini dapat dibuat skema kerangka pikir yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka di atas, dapat diuraikan bahwa perilaku kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja memerlukan adanya suatu perilaku kerja yang baik. Dimana apabila perilaku kerja meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, yang nantinya dari peningkatan perilaku kerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga visi misi dan tujuan dari kantor PT. Sumberbumi Global Niaga dapat terwujud.

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah dipaparkan pada gambar di atas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah

mengacu pada sumber-sumber penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai:

1. Hipotesis Observasi (Ho)

Hipotesis merupakan kesimpulan, dengan atau jawaban sementara dari masalah yang ada. Berikut penjelasannya, antara lain : Hipotesis antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan ($X \rightarrow Y$).

Ho 1 = Tidak ada pengaruh antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Ho 2 = Tidak ada hubungan antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

a. Ha 1 = Ada pengaruh antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

b. Ha 2 = Ada hubungan antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi

Global Niaga.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penulis menentukan waktu penelitian pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat di Perusahaan Pelayaran PT. Sumberbumi Global Niaga, terhitung mulai tanggal 09 Agustus 2019 sampai dengan 30 Agustus 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di Perusahaan Pelayaran PT. Sumberbumi Global Niaga. Berikut data dari PT. Sumberbumi Global Niaga:

B. Metode Pendekatan Dan Teknis Pengumpulan Data

1. Metode Pendekatan

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga, sehingga pada penelitian ini penulis menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi dan regresi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah penelitian lapangan. Penelitian yang dilakukan secara langsung atau peneliti datang langsung kelapangan. Adapun kegiatan yang dilakukan dilapangan adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner
- b. Dokumentasi
- c. Studi pustaka

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan atau 47 karyawan pada PT. Sumberbumi GlobalNiaga.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel (Noor, 2011:156). Alasan pemilihan teknik sampel jenuh atau sensus, dikarenakan jumlah karyawan PT. Sumberbumi Global Niaga yang sedikit (47 karyawan)

sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sedangkan, sampel besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil tingkat kesalahannya.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan.

Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi

1) Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan dari hasil daya yang telah terkumpul.

Untuk mengetahui Pengaruh

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dibagi dalam 5 kategori yaitu: Sangat Rendah (SR), Rendah (R), Cukup (C), Tinggi (T), dan Sangat Tinggi (ST).

Selanjutnya, untuk menentukan interval dicari dengan cara skor interval tertinggi dikurangi skor interval terendah dibagi dengan jumlah kelas interval yang telah ditentukan.

2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari salinghubungan atau keeratan hubunganantara variabel

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \times \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel x dan y

n = Banyaknyadata
 x = independent variable
 y = dependent variable

Besarnya r dapat dinyatakan dari $-1 < r < 1$, artinya :

- a. Bila $r = +1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x dan variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- b. Bila $r = 0$, tidak ada hubungan antara variabel x dan variabel y atau sangat lemah.
- c. Bila $r = -1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan negatif.

Korelasi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan pula.

Korelasi negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan berkebalikan mengalami penurunan.

Berikut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

0,00 – 0,19	=	
korelasi sangatrendah		
0,20 – 0,39	=	
korelasi rendah		
0,40 – 0,59	=	
korelasi cukupkuat		
0,60 – 0,79	=	
korelasi kuat		
0,80 – 1,00	=	
korelasi sangatkuat		

3) Uji Realibilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2011:12) reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \quad (\text{Arikunto 2010:239})$$

Keterangan :

- r_{11} = RealibilitasInstrumen
- k = Banyaknyabutir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir tiap pertanyaan
- σ_1^2 = Varians total Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

- 1) Instrumen dikatakan reliabeljika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Instrumen dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

4) Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier

atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

5) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji One sample Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

6) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi

ederhana

bertujuan

= $a + bx$, dimana, \hat{y} adalah

variabel terikat dan X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersep (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α , β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel" (Muhidin, 2009:188). Rumus yang dapat digunakan untuk mencari a dan b adalah:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

x = Disiplin Kerja

y = Kinerja Karyawan

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

a = Nilai intercept (konstanta)

b = Koefisien arah regresi

b. Uji t hitung

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil Pengolahan data *coefficients* dari program SPSS 25.0. Berdasarkan nilai t

t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Model regresi memiliki ketentuan

sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Sedangkan kriteria dari pengambilan hipotesis yang digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5 %. berdasarkan $t_{sig\ hitung}$ dan $t_{sig\ tabel}$, memiliki ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{sig\ hitung} > t_{sig\ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{sig\ hitung} < t_{sig\ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi ($KD = R^2$)

Analisis koefisien penentu yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

$$KD =$$

R = Fungsi dari koefisien determinasi (R^2),
antaralain :

- 1) Menentukan kelayakan penelitian menggunakan

- 2) Menentukan peranan variabel tak terikat dan mempengaruhi variabel terikat (%).

IV. ANALISA PEMBAHASAN

DAN

1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

2. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses atau upaya mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini diperlukan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan model regresi linier sederhana. Jika mendekati 1 maka layak penelitian.

model regresi linier sederhana. Jika mendekati 1 maka layak penelitian.

a. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

a) Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	ronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,896	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	5	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,896 untuk variabel perilaku kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,823 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test*

T

Tabel 4.2 Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Kinerja_Karyawan* b. Disiplin_Kerja	Between Groups (Combined)	3599,089	17	211,711	2,318	,022
	Linearity	2281,773	1	2281,773	24,985	,000
	Deviation from Linearity	1317,317	16	82,332	,902	,575
Within Groups		2648,400	29	91,324		
Total		6247,489	46			

a
b
e
l
4
.1

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05

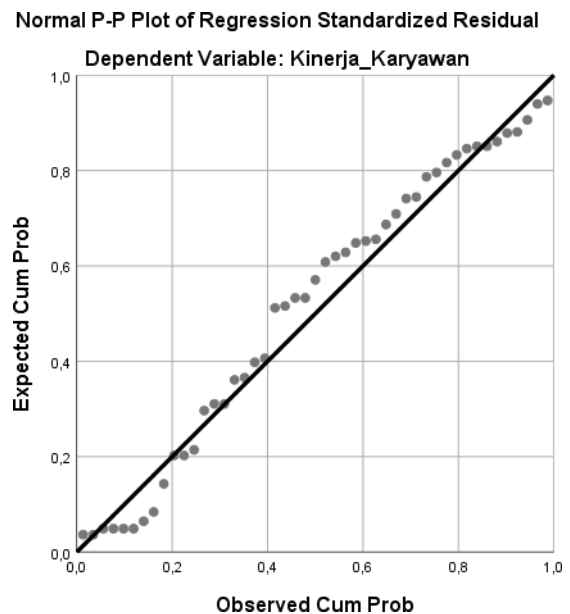
maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear secara signifikan.

a) Uji Linearitas *for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

b) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05

Gambar 4.1
Uji Normalitas Secara Grafik (*P-Plot*)



Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh

atau melebar. Dapat dikatakan bahwa model regresi sesuai normalitas dan layak digunakan

Tabel 4.3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,28500040
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,088
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample
Kolmogrov-Smirnov
Test**

Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.3, hasil pengujian *One Sample Kolmogrov Test* menghasilkan asymptotic signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

c) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan

mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 47 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,288, untuk df = 47-2 = 45; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku
Kerja (X)

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}
1	0,395	0,006	0,288
2	0,560	0,000	0,288
3	0,446	0,002	0,288
4	0,382	0,008	0,288
5	0,497	0,000	0,288
6	0,394	0,006	0,288

Berdasarkan Tabel 4.10. maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel perilaku kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,288

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,576	0,000	0,288	Valid
2	0,675	0,000	0,288	Valid

3	0,707	0,000	0,288	Valid
4	0,489	0,000	0,288	Valid
5	0,497	0,000	0,288	Valid

Sumber: Hasil data yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10. maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel perilaku kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,288. Berdasarkan Tabel 4.11. maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,288.

c. Uji Hipotesis

a) Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel.

Residual	3965,717	45
Total	6247,489	46

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Analisis Regresi
Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2281,773	1	2281,773	,000 ^b

Dari hasil output tersebut diketahui: Bahwa nilai F_{hitung} : 25,892 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan
b. Predictors:
(Constant), Perilaku_Kerja
Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

untuk memprediksi variabel (x) perilaku kerja atau dengan kata lain ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,010	12,301		5,749	,000
	Perilaku_Kerja	0,788	,065	,824	8,088	,000

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *constant* dan X untuk *Unstandardized Coefficients*. Nilai *constant* dari *unstandardized coefficients* (α) bernilai sebesar 25,010, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika terdapat perilaku kerja maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 25,010. Sementara itu, nilai X

dari *Unstandardized Coefficients* (b) bernilai sebesar 0,788, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari perilaku kerja maka akan terjadi peningkatan di kinerja karyawan sebesar 0,788. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.010 + 0,788 X$$

b) Uji t

Coefficients^a

Tabel 4.13

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25,010	12,301		5,749	,000
	Perilaku_Kerja	0,788	,065	,824	8,088	,000

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021 Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dari hasil tabel diatas (lihat tabel 4.13). Langkah-langkah pengujian uji t, sebagai berikut :

variabel independen (X)

1) Perumusan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

Ha : Ada pengaruh antara Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

2) Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Hasil t_{hitung}
Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 25.0 yaitusebesar 8,088.

4) Menentukan t_{tabel}
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$: dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $47 - 2 = 45$. Diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,014.

5) Kesimpulan

Dari hasil analisis uji t

perilaku kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 8,088, sedangkan pada t_{tabel} adalah 2,014 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y=25,010 + 0788X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y=a+bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain menerima H_0 yaitu: Ada Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021
 Berdasarkan hasil output SPSS diantara nilai R Square = 0,852, dapat disimpulkan 85,2 %

Niaga, dan menolak H_0 , yaitu Tidak Ada Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Dengan demikian ditarik sebuah kesimpulan bahwa perilaku kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan.

c) **Koefisien Determinasi (R^2)**
 Koefisien determinasi adalah bagiandari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinan

			Model Summary
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,721 ^a	,852	0,713
a. Predictors: (Constant), Perilaku_Kerja			

perilaku kerja dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan dan sisanya yaitu 85,2% (100% - 85,2% = 14,8%) disebabkan oleh faktor yang lain diluar

penelitian

d) Analisis Korelasi Pearson

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H_0 : tidak ada hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. H_a : ada hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja. Hipotesis tersebut akan dengan uji statistik parametrik, yaitu korelasi *-Product Moment*l. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*).

Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Dari pengumpulan data yang diambil berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-

reliabilitas, dua uji prasyarat normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

T
a
b
e
l

4
.
1
5

Analisis

Bila kita nilai

Nilai Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

berdasarkan interpretasi menurut Guilford (Susetyo, 2011:118).

berdasarkan interpretasi menurut Guilford (Susetyo, 2011:118).

Correlations

		Perilaku_Kerja	Kinerja_Karyawan
Perilaku_Kerja	Pearson Correlation	1	0,617**
	Sig. (2-tailed)		Interpretasi nilai r ,000
	N	47	47
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

Sumber: hasil data di olah tahun 2021

Dari data Tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dengan nilai signifikansi p value sebesar 0,000, karena nilai signifikansi $p < 0,05$, maka H_0 diterima, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan.

Nilai r 0,671 berada pada rank 0,60 – 0,799 artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan

3. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah suatu solusi yang dapat

digunakan untuk memecahkan masalah dari rumusan masalah. Berikut pemecahan masalah yang diambil berdasarkan data yang didapat, yaitu berdasarkan hal perhitungan yang telah diperoleh ditunjukkan dari hasil analisis korelasi product moment sebesar 0,604 dibandingkan dengan rtabel tingkat signifikansi 5% N=47 sebesar 0,288.

Jadi r hitung lebih besar dari rtabel, maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 36,4% (dibulatkan menjadi 36%) atau 36% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan 64% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Yang tidak diteliti diantaranya faktor motivasi kerja, faktor lingkungan, faktor kepribadian dan kondisi individu.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 5,088, sedangkan pada ttabel adalah

2,014 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_a diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = -25,010 + 1,299X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dengan kata lain menerima H_a yaitu: Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga, dan menolak H_0 , yaitu Tidak Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Dengan demikian ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah penulis lakukan pada PT. Sumberbumi Global Niaga tentang Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa korelasi (R) antara perilaku kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,671. Dari hasil uji korelasi product moment diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu : $0,671 >$

0,288. Dan berada padarank 0,60 – 0,799 artinya bahwa hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien determinan (R^2) antara perilaku kerja dan kinerja sebesar 0,852. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan, dan berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan Uji t diperoleh bahwa t hitung = 5,088 dan setelah dikonsultasikan dengan t tabel pada taraf signifikan 5% dan n= 45 menunjukkan t tabel= 2,014. Karena t hitung berada didaerah penolakan H_0 ($5,088 > 2,014$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan bobot terendah variabel X pada indikator Kualitas Kerja dan bobot terendah variabel Y pada indikator Tanggung Jawab. Maka, kualitas kerja dan tanggung jawab harus ditingkatkan. Namun sebaliknya, Dengan bobot terendah variabel X pada indikator Motivasi Kerja dan bobot tertinggi variabel Y pada indikator kerja sama, maka kedua indikator tersebut

harus dipertahankan. Dengan koefisien determinasi sebesar 85,2% (dibulatkan menjadi 85%) atau 85% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi perilaku kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan 15% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga adalah 85%. Oleh karena itu perilaku kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan analisa dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Kerja dan Kerja Sama

Kualitas kerja dapat meningkat apabila dalam pelaksanaan tugasnya, setiap karyawan mampu mengatasi kesulitan menurut tanggungjawabnya yang diberikan perusahaan dan memiliki pengetahuan juga keterampilan sesuai standar kerja.

Aspek yang dapat meningkatkan Kerja Sama dalam karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan komunikasi yang lancar Dengan komunikasi yang lancar, parakaryawan menjadi lebih

- terbuka untuk memberikan opini maupun menerapkan kritik tim meng-
- 2) Meningkatkan rasa percaya sesama karyawan
 Rasa saling percaya merupakan syarat mutlak untuk membangun kerja sama sesama karyawan. Rasa percaya dapat menegaskan bahwa tugas yang dikerjakan setiap karyawan, pasti berbeda dan sudah disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, hal pertama yang perlu dilakukan adalah membentuk rasa saling percaya antar sesama karyawan. Dengan demikian, pekerjaan selesai secara efektif dan cepat.
- 3) Melakukan evaluasi secara rutin
 Evaluasi rutin juga jadi salah satu kunci sukses membentuk sebuah tim dengan kerja sama yang bagus. Sebab, evaluasi tujuannya bukan untuk mencari masalah. Evaluasi bertujuan untuk mengarahkan dan memberi masukan agar proses kerja selalu berada di jalur yang telah direncanakan sebelumnya
2. Memaksimalkan Kinerja Perusahaan
 Dengan mengadakan pelatihan, penilaian juga arahan dari atasan kepada karyawannya. Pemberian arahan yang berkualitas, efektif dan efisien dapat dilakukan agar karyawan dapat memahami materi dengan baik dan
- yang telah diberikan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Irham Fahmi,
 Manajemen Kinerja
 Teori Dan Aplikasi
 (Bandung:Alfabeta,2013) h.2

Edy sutrisna,
 Manajemen
 Sumber Daya
 Manusia h.89-93

Ghozali, Imam, 2009.
 Aplikasi Analisis
 Multivariate Dengan
 Program SPSS,
 Semarang: Badan
 Penerbit Universitas
 Diponegoro, Vol.100-125.

Irham Fahmi,
 Manajemen Kinerja
 Teori Dan Aplikasi
 (Bandung:Alfabeta,2013) h.2

Wilson
 Bangun,Manajemen
 Sumber Daya Manusia
 (Bandung:Erlangga,2012)h. 231

Sugiyono. 2004. Metode
 Penelitian.
 Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013).
Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif
dan R&D. Bandung:
Alfabeta.CV.

Mangkunegara,
Manajemen Sumber
Daya Manusia
Perusahaan,
(Bandung:PT. Remaja
Rosdakarya,2011) h.67

Wilson
bangun,Manajemen
sumber daya manusia,
(Bandung:Erlangga,
2012) h. 234

Sumber Daya Manusia
Teori,Aplikasi dan
Pnelitian h.5

JURNAL MANDIRI:
Ilmu Pengetahuan, Seni,
dan Teknologi, Vol. 2,
No. 1,Juni 2018: 1 – 22

Sadili, Samsudin. 2006.
Manajemen Sumber
Daya Manusia.
Bandung : Pustaka Setia

Robbins SP, dan Judge.
2007. Perilaku
Organisasi, Salemba
Empat, Jakarta