



**PENGARUH PSIKOLOGI DAN PEMBERDAYAAN SDM
TERHADAP KINERJA BADAN USAHA PRIMER
KOPERASI ANGAKATAN LAUT
LANAL TANJUNG BALAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SUCI ANNISA PARAMITA
1515310282**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of psychology of development and empowerment of human resources partially and simultaneously to the performance of business unit Village Cooperative Cooperative (KUD) Sawit Makmur Mandiri III Sei Tualang Labuhan Batu. Data analysis technique used is quantitative method with the help of program SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this research is all employees of Cooperative Unit Unit Village (KUD) Sawit Makmur Mandiri III Sei Tualang Labuhan Batu, and sampling based on sample saturated as much as 13 respondents. Primary data collection using questionnaires.

The results showed that the psychology of development and empowerment of human resources partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of business unit of Village Unit Cooperative (KUD) Sawit Makmur Mandiri III Sei Tualang Labuhan Batu

Keywords : Development Psychology, Human Resource Empowerment and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
 BABI PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
 BABII KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Budaya Organisasi.....	9
2.1.2 Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	15
2.1.4 Kinerja.....	16
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	19
2.2 Kerangka Pemikiran	21
2.3 Pengajuan Hipotesis.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian	24
3.2 Definisi Operasional.....	24
3.3 Jenis Penelitian.....	25
3.4 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	25
3.5 Instrumen Penelitian	26
3.6 Populasi.....	27
3.7 Sampel.....	27
3.8 Alat Pengumpulan Data	28
3.9 Jenis dan Sumber Data	28
3.10 Metode Analisis Data	29
3.10.1 Metode Analisis Data.....	29
3.10.2 Pengujian Asumsi Klasik	31
3.10.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	32
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jadwal Penelitian	7
Tabel 1.2 Anggaran Biaya	8
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	26
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden	46
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Statistics	47
Tabel 4.5 Coefficients ^a	52
Tabel 4.6 Hasil Uji F ANOVA ^b	57
Tabel 4.7 Hasil Uji-t	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Histogram Variabel Budaya Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepemimpinan	49
Gambar 4.3 Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	50
Gambar 4.4 Histogram Variabel Kinerja Pegawai	51
Gambar 4.5 Hasil Output Homogenitas Data Variabel	54
Gambar 4.6 Scatterplot	55

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis senantiasa panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun penulisan Skripsi yang akan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekhilafan yang terdapat dalam Skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki, maka penulis dengan segala kerendahan hati sangat mengharapkan bantuan dari semua pihak guna kesempurnaannya. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan kesempatan bagi masyarakat luas untuk menuntut ilmu dan memperluas wawasan, tanpa memandang perbedaan latar belakang dalam memberikan pendidikan dan pengetahuan tentang IPTEK melalui bangku perkuliahan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang senantiasa memberikan pengarahan kepada seluruh mahasiswa guna melahirkan mahasiswa yang berkualitas dalam akhlak dan ilmu pengetahuan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Samrin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan ilmu pengetahuannya sehingga dalam proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Cahyo Pramono, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu pengetahuan dan senantiasa bimbingan materi serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan dari awal kuliah hingga sekarang ini.
7. Kedua Orang Tuaku Tercinta atas segenap kasih sayang, nasehat, semangat, dorongan moral, materi, tenaga dan doa restunya yang tidak dapat dinilai dengan apapun, terutama dalam membesarkan dan mendidik penulis sampai akhirnya mampu menyelesaikan kuliah di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
8. Adik – adik tersayang atas dukungan, motivasi, dan doanya
9. Teman – teman seperjuangan Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen kelas Reguler angkatan 2015 yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penyusunan Skripsi ini.

Akhirul Kalam, kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya demi tercapainya kesuksesan yang sepenuhnya. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga bantuan yang telah diberikan dibalas dengan kebaikan yang sama oleh Allah SWT, Amin.

Medan, 2019

SUCI ANNISA PARAMITA
NPM: 1515310282

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Organisasi harus bisa menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, agar tercapai kinerja yang berkualitas. “Keberadaan Sumber Daya Manusia yang hebat dan berkualitas terkadang menjadi kendala dalam organisasi, jika tidak disertai pengelolaan yang tidak baik. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini menjadi persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola dengan serius dalam organisasi”. Maka dari itu, pengelolaan yang baik sangat diharapkan supaya kinerja dalam organisasi dapat berhasil maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi yaitu kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2013: 135), “kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. “Organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan cara itu bisa meningkatkan kinerja karyawan”.

Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai adalah suatu usaha yang bergerak dibidang pengelolaan usaha perikanan dan dagang, dimana koperasi ini memiliki tanah lahan seluas +/- 1.892 Ha dengan jumlah anggota koperasi seluas 172 kepala keluarga dan jumlah karyawan harian sebanyak 125 orang dan tetap sebanyak 13 orang. Dengan sejumlah lahan dan karyawan yang dimiliki oleh Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, koperasi ini sangat menjaga agar produksi yang dicapai dapat berkesinambungan, diharapkan dari hasil yang dicapai bisa meningkatkan keuntungan yang diperoleh oleh koperasi tersebut. “Agar usaha tersebut terus bisa mendapatkan peningkatan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, terus melakukan perbaikan-perbaikan di segala lini, diantaranya kinerja badan usaha tersebut. Diharapkan jika kinerja terus meningkat maka pihak koperasi akan bisa mengembangkan modal usaha menjadi lebih besar dari sekarang”. Hal itu tercemin dari hasil yang dicapai dari tahun pertahun. Seperti yang terlihat pada tabel 1.1. di bawah ini:

Tabel 1.1. Hasil Pengelolaan perikanan Tahun 2015 - 2017

No	Produksi/bulan	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Januari	1.898.468	1.478.436	1.747.177
2	Pebruari	959.544	1.415.749	1.720.064
3	Maret	1.177.619	1.317.350	2.115.629
4	April	1.634.387	1.813.803	2.436.174
5	Mei	1.642.914	2.001.417	2.359.130
6	Juni	2.207.837	2.325.236	1.935.930
7	Juli	2.389.720	1.671.289	2.416.515
8	Agustus	2.589.064	1.708.758	2.108.720
9	September	2.088.068	1.630.518	1.929.535
10	Oktober	1,726.454	1.415.112	1.821.535
11	November	2.789.064	1.217.350	1.478.436
12	Desember	2.407.837	1.613.803	1.415.749
	Total	23.510.976	19.648.821	23.484.593

Dari tabel tersebut dapat diketahui terjadi penurunan produksi di tahun 2016 yaitu 19.648.821 ton dari sebelumnya di tahun 2015 sebesar 23.510.976 ton namun pada tahun 2017 terjadi lagi peningkatan produksi sebesar 23.484.593 ton. jika dilihat dari produksi dari Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai bulan perbulannya, produksi terlihat sangat tidak stabil. “Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya ialah menyangkut dari perilaku kinerja badan usaha tersebut. Menurunnya produktivitas membuat perusahaan rugi, tidak mengalami perkembangan, dan ada kemungkinan perusahaan tersebut dapat bangkrut, apabila permasalahan produktivitas tidak segera diatasi. Sedangkan karyawan juga mengalami kerugian akibat produktivitasnya menurun. Kerugian karyawan yaitu tidak dapat mengembangkan karir, tidak naik jabatan, dan tidak dapat meningkatkan gajinya”.

“Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor”. “Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu faktor psikologis faktor tersebut berhubungan pada proses kinerja. Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan dengan serius oleh pimpinan organisasi, maka

memungkinkan seseorang karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan”.

“Dapat diketahui bahwa pengertian faktor psikologi merupakan bagian dari tingkah laku. Pada hakekatnya tingkah laku manusia itu sangat luas, semua yang dialami dan dilakukan manusia merupakan tingkah laku. Semenjak bangun tidur sampai tidur kembali manusia dipenuhi oleh berbagai tingkah laku. Dengan demikian objek ilmu psikologi sangat luas. Karena luasnya objek yang dipelajari psikologi, maka dalam perkembangannya ilmu psikologi dikelompokkan dalam beberapa bidang”.

Menurut Muhibbin (2014:73), “psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan”. “Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya”.

“Berkaitan dengan faktor psikologi, dimana saat ini secara pekerjaan, biasanya jika bicara tentang karyawan tentunya banyak hal yang mempengaruhi faktor psikologi karyawan, diantaranya kepuasan kerja, motivasi dan lain-lain. Hal tersebut biasanya timbul karena adanya dorongan dari diri individu karyawan karena merasa adanya hal-hal yang tidak terpenuhi dari keinginan karyawan, meski mereka telah bekerja secara optimal”. “Begitu juga karyawan yang ada dilingkungan PRIMER KOPERASI ANGKATAN LAUT LANAL TANJUNG BALAI. Ada sebahagian kecil diantaranya merasa secara psikologi mereka kurang

puas dengan kondisi pekerjaan yang mereka terima, diantaranya kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai membuat mereka bosan/jenuh”. “Kemudian ada beberapa karyawan yang sudah tidak merasa betah untuk berlama-lama lagi bekerja di badan usaha tersebut. Hal itu semua tentunya tak terlepas dari tanggung jawab perusahaan dan pimpinan yang ada di badan usaha tersebut agar karyawan bisa tetap bekerja dengan optimal, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja dari badan usaha tersebut”.

“Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemberdayaan SDM karyawan. pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan”. “Selain itu pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Saat ini, pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan”.

“Berkaitan dengan pemberdayaan karyawan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai berusaha untuk melakukan pemberdayaan SDM karyawan semaksimal mungkin. Mengingat karyawan adalah ujung tombak perusahaan untuk dapat menghasilkan laba sebesar-besarnya. Apalagi di dalam pengelolaan kelapa sawit dibutuhkan ketelatenan dan ketrampilan khusus

karyawan agar pohon kelapa sawit tersebut bisa menghasilkan buah yang banyak dan berkualitas. Selain itu Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai berharap dengan pemerdayaan SDM karyawan mampu membangun jiwa karyawan, berarti melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis, terencana, terpadu dan berkelanjutan untuk tercapainya sasaran dan tujuan yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, bagi institusinya dimana ia berkarya, maupun bagi masyarakat lingkungan dimana manusia itu berdomisini, mengaktifkan dayanya. Mampu membangun tentu fungsi daya dapat berperan, adanya kemauan untuk berkreasi, mampu berproduksi, profesional dan bertanggung jawab".

"Namun usaha maksimal yang telah dilakukan oleh Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai dalam pemberdayaan SDM karyawan, tidaklah selalu mulus seperti yang di bayangkan. Dikarenakan pemberdayaan SDM karyawan tidak hanya dapat dilakukan dengan memberikan tugas-tugas rutin saja, tetapi banyak kegiatan pemberdayaan SDM yang sebenarnya bisa dilakukan oleh Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, misalnya seperti meningkatkan keterampilan para karyawan dengan jalan pemberian pelatihan, sehingga diharapkan sumber daya manusia yang ada akan lebih berdaya guna yang diharapkan akan meningkatkan hasil produksi".

"Hal tersebut belum dilakukan sepenuhnya oleh pihak Koperasi, masih ada ditemui kurangnya badan usaha tersebut melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk terjalinnya komunikasi antara pimpinan koperasi dengan pihak pelaksana pemberdayaan. Padahal sosialisasi diperlukan agar para karyawan bisa mengerti

dan faham atas tugas-tugas yang mereka lakukan bisa berjalan secara optimal”. “Kurangnya komunikasi membuat karyawan tidak mengerti apakah tugas yang dijalankan apakah sudah sesuai standar operasional Prosedur perusahaan. Kemudian di lain sisi yang membuat pemberdayaan SDM karyawan tidak dapat dijalankan secara maksimal adalah, karena kurangnya pimpinan memberikan informasi kepada karyawan mengenai proses pemberdayaan yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Sehingga kinerja yang diharapkan baik dari karyawan tidak tercapai”.

“Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam aktivitas koperasi para karyawannya bertindak menggunakan faktor psikologi pengembangan dan pemberdayaan SDM karyawan. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Psikologi Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja badan usaha belum stabil dikarenakan hasil pengelolaan perikanan tiap bulannya naik turun.
2. Kinerja yang menurun akan menyebabkan kerugian bagi Koperasi.
3. Ada karyawan yang kurang puas dengan kondisi pekerjaan yang mereka terima, diantaranya kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai membuat mereka bosan/jenuh.
4. Ada beberapa karyawan yang sudah tidak merasa betah untuk berlama-lama lagi bekerja di badan usaha tersebut.
5. Diantaranya Koperasi kurang melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk terjalinnya komunikasi antara pimpinan koperasi dengan pihak pelaksana pemberdayaan.

2. Batasan Masalah.

“Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel psikologi dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai”.

C. Rumusan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor psikologi berpengaruh terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.?
2. Apakah pemberdayaan SDM karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.?
3. Apakah faktor psikologi dan pemberdayaan sdm karyawan berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.?

D. Tujuan Penelitian.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh faktor psikologi terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.
2. Pengaruh pemberdayaan sdm karyawan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.
3. Pengaruh faktor psikologi dan pemberdayaan sdm karyawan secara simultan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai.

E. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

“Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya berkaitan dengan faktor psikologi pengembangan dan pemberdayaan sdm karyawan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai. dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari”.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang Pengaruh Psikologi Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Lau Lanal Tanjung Balai.

b. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna bagi semua pengelola dalam melaksanakan pengembangan yang berhubungan dengan faktor psikologi dan pemberdayaan sdm karyawan sehingga dapat memperoleh gambaran dalam memahaminya. Dan untuk peningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti.

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki serta menjadi bahan dan sumber informasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

"Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". "Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari".

Menurut Rivai (2015:23) "pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan". Sedangkan menurut Menurut Muhibbin (2014:12) "kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan".

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan "jika kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok dimana hasil yang dicapai seseorang dengan yang diharapkan, selain itu kinerja merupakan bagian dari prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang merupakan dari hasil perbandingan kerja dengan : 12 ang yang telah ditentukan oleh perusahaan".

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

"Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Dengan hasil yang tinggi maka akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja bisa terlaksana dengan baik dan semestinya".

"Mangkunegara (2014:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa hal", yaitu:

- 1) "**Kualitas kerja**, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan".
- 2) "**Kuantitas Kerja**, yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan".
- 3) "**Tanggung jawab**, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya".
- 4) "**Inisiatif**, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya".
- 5) "**Kerja sama**, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik".
- 6) "**Ketaatan**, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan".

Menurut Gibson (2015:100) “Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan jika kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

c. Tujuan Kinerja

"Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan". "Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional". "Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan”.

d. Manfaat Kinerja pegawai

"Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyaan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir”.

”Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan,

penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif”.

Menurut Dakir (2013:55) “Manfaat kinerja memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.”

Sedangkan Mangkunegara (2014 : 77)“Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

“Jadi jelaslah kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan”.

e. Penilaian Kinerja Pegawai.

"Kinerja bukan semata-mata perfoma yang dicapai oleh pegawai untuk meningkatkan hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga merupakan tindakan yang harus bisa dinilai, sehingga kinerja bisa terukur. Dengan bisa terukurnya kinerja karyawan, maka memudahkan perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang kinerjanya tinggi”.

“Di dalam Mangkunegara (2014:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut”:

- 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 pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi 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-hak yang perlu diubah.

Menurut Bernardin (2013:190-191) “Mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

“Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan jika tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa mengukur kontribusi karyawan, sehingga perusahaan akan tahu kira-kira mana karyawan yang bisa dipertahankan di perusahaan tersebut”.

f. Indikator Kinerja.

"Untuk mengetahui seberapa besar kinerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka sebaiknya manajer dari perusahaan tersebut mengetahui apa yang menjadi indikator yang bisa mengangkat kinerja karyawan. Dikarenakan kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja”.

“Menurut Mangkunegara (2014 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu” :

1) Kualitas

“Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan”.

2) Kuantitas

“Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing”.

3) **Pelaksanaan tugas**

“Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan”.

4) **Tanggung Jawab**

“Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. **Psikologis.**

a. **Pengertian Psikologis.**

Pengertian Psikologi menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia Jilid 13 dalam Munandar (2013:112), “Psikologi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dan binatang baik yang dapat dilihat secara langsung maupun yang tidak dapat dilihat secara langsung”.

Pengertian Psikologi menurut Dakir (2013:23), “Psikologi membahas tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan lingkungannya.”

Pengertian Psikologi menurut Muhibbin (2014:11), psikologi adalah “ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan yang ada”.

“Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya”.

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian psikologi adalah “ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya”. “Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari. Dapat diketahui bahwa pengertian psikologi merupakan ilmu tentang tingkah laku. Pada hakekatnya tingkah laku manusia itu sangat luas, semua yang dialami dan dilakukan manusia merupakan tingkah laku. Semenjak bangun tidur sampai tidur kembali manusia dipenuhi oleh berbagai tingkah laku”.

b. Jenis-Jenis Psikologis.

Menurut menurut Dakir (2013:24), “psikologi dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu”:

- 1) Psikologi Perkembangan, yaitu ilmu yang mempelajari tingkah laku yang terdapat pada tiap-tiap tahap perkembangan manusia sepanjang rentang kehidupannya.
- 2) Psikologi Pendidikan, yaitu ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam situasi pendidikan.
- 3) Psikologi Sosial, ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam berhubungan dengan masyarakat sekitarnya.
- 4) Psikologi Industri, ilmu yang mempelajari tingkah laku yang muncul dalam dunia industri dan organisasi.
- 5) Psikologi Klinis, ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia yang sehat dan tidak sehat, normal dan tidak normal, dilihat dari aspek psikisnya.

c. Faktor-Faktor Psikologi.

"Kotler (2014:215) mengatakan bahwa: "pilihan atau keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh empat faktor psikologis utama: yaitu motivasi, persepsi, pembelajaran, serta kepercayaan dan sikap".

1) Motivasi

Menurut Kotler (2014:215) mengemukakan motif adalah "kebutuhan yang mendorong seseorang secara kuat mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut". "Psikologis telah mengembangkan beberapa teori motivasi. Dua yang paling terkenal-teori Sigmund Freud dan Abraham Maslow-telah memberikan arti yang berbeda untuk analisis konsumen dalam pemasaran".

a) Teori Motivasi Freud.

"Freud mengasumsikan bahwa seseorang sangat tidak sadar akan kekuatan psikologis yang membentuk perilaku mereka. Ia melihat manusia tumbuh, dan menetapkan banyak dorongan. Dorongan itu tidak akan hilang dan tidak akan bisa dikendalikan dengan sempurna; semua itu muncul ke dalam mimpi, ke salah bicara, ke perilaku neourotik dan obsesif, atau akhirnya menjadi sakit jiwa. Oleh karena itu, Freud membenarkan bahwa orang tidak memahami sepenuhnya motivasinya".

b) Teori Motivasi Maslow.

"Abraham Maslow berusaha menjelaskan mengapa seseorang terdorong oleh kebutuhan tertentu pada saat-saat tertentu. Maslow mengemukakan kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah hirarki, dari yang paling mendesak sampai yang kurang mendesak. diurut dari segi kepentingannya, kebutuhan itu adalah, kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan

kebutuhan aktualisasi”. “Orang berusaha memuaskan kebutuhan yang paling penting terlebih dahulu. Pada saat kebutuhan tersebut terpenuhi, kebutuhan tersebut akan terhenti sebagai motivator dan dia akan memenuhi kebutuhan paling penting selanjutnya. Contoh, orang yang lapar (kebutuhan fisiologis) tidak akan tertarik pada apa yang terjadi baru-baru ini di dunia seni (kebutuhan aktualisasi diri), juga tidak tertarik pada apakah mereka dipandang atau dihargai oleh orang lain (kebutuhan penghargaan diri), juga tidak tertarik pada apakah dia menghirup udara segar (kebutuhan keamanan)”.

2) **Persepsi.**

Menurut Kotler (2014:218) mengartikan bahwa: “persepsi adalah proses meyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan informasi guna membentuk gambaran yang berarti tentang dunia”. Sedangkan menurut Robbins (2015:175) mengemukakan bahwa: “persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.” Orang yang memperoleh rangsangan yang sama dapat membentuk persepsi yang berbeda-beda, karena adanya tiga proses perseptual yaitu: Perhatian selektif, merupakan kecenderungan orang untuk menyaring informasi yang mereka dapatkan. *Distorsi* selektif, mendeskripsikan kecenderungan orang untuk menginterpretasikan informasi yang sesuai dengan cara yang mendukung apa yang telah mereka percaya. Retensi selektif, merupakan kecenderungan orang untuk berusaha mempertahankan informasi yang mendukung sikap dan kepercayaan mereka”.

3) **Pembelajaran.**

Menurut Robbins (2015:69) dalam bukunya "*Organizational Behavior* yang diterjemahkan oleh Diana Angelica mengemukakan bahwa: "pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman". Sedangkan menurut Kotler (2014:219) menyatakan "pembelajaran adalah perubahan perilaku seseorang karena pengalaman".

4) Keyakinan dan Sikap

Melalui tindakan dan pembelajaran, orang mendapat keyakinan dan sikap, yang kemudian akan mempengaruhi perilaku pembelian. Menurut Kotler dan Armstrong (2014:220) mendefinisikan "keyakinan sebagai pemikiran deskriptif yang dipertahankan seseorang mengenai sesuatu". Keyakinan itu didasarkan atas pengetahuan, opini, dan keyakinan yang mungkin dipengaruhi atau tidak dipengaruhi rasa emosional. Setelah keyakinan maka akan timbul sikap yang telah dipengaruhi oleh keyakinan sebelumnya. Menurut Kotler dan Armstrong (2014:220) mengemukakan "sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan yang konsisten atas suka atau tidak sukanya seseorang terhadap objek atau ide".

"Berdasarkan uraian-uraian di atas berkaitan dengan faktor psikologi, maka dapat disimpulkan jika ada beberapa hal atau indikator yang mempengaruhi faktor psikologi yaitu, motivasi, persepsi, pembelajaran dan keyakinan."

d. Indikator Faktor Psikologi.

"Menurut Dakir (2013:24) Dalam penelitian ini yang menjadi indikator psikologi adalah":

1. Motivasi
2. Persepsi.

3. Pembelajaran.
4. Keyakinan

3. Pemberdayaan.

a. Pengertian Pemberdayaan

"Pemberdayaan dapat diartikan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut". "Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang".

Menurut Sedarmayanti (2015:59), pengertian pemberdayaan adalah "kata *Empower* mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah *to give power or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, diartikan sebagai memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain".

Sedangkan dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. "Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus". Pengertian yang lebih spesifik mengenai pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sulistiyani (2014:54), "pemberdayaan berasal dari kata dasar "daya" yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai

suatu proses menuju berdaya atau proses pemberian daya (kekuatan/kemampuan) kepada pihak yang belum berdaya”.

Menurut Prijono (2016:72), yang mengartikan “pemberdayaan sebagai proses belajar mengajar yang merupakan suatu usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik sebagai individu maupun kolektif, guna mengembangkan daya (potensi) dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu serta kelompok”.

“Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:75), dalam konsep pemberdayaan menampilkan dua kecenderungan”:

- 1) Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.
- 2) Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

"Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah proses belajar mengajar yang merupakan suatu usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik sebagai individu maupun kolektif, guna mengembangkan daya (potensi) dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu serta kelompok”.

b. Proses-Proses Pemberdayaan.

"Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:46), proses-proses pemberdayaan sebagai berikut” :

- 1) “Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang. Titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya”.
- 2) “Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya. Dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi”.
- 3) “Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat. Dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah. Sebagai proses, pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan dari status kurang berdaya menjadi berdaya sehingga kinerja dapat meningkat. Pada hakekatnya, pemberdayaan merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan proses, tanpa bermaksud menafikkan hasil dari pemberdayaan itu sendiri. Dalam kaitannya dengan proses, maka partisipasi atau keterlibatan masyarakat dalam setiap tahapan pemberdayaan mutlak diperlukan”.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Adi (2013:70-75), bahwa “pemberdayaan menekankan pada *process goal*, yaitu tujuan yang berorientasi pada proses yang mengupayakan

integrasi masyarakat dan dikembangkan kapasitasnya guna memecahkan masalah mereka secara kooperatif atas dasar kemauan dan kemampuan menolong diri sendiri (*self help*) sesuai prinsip demokratis. Dengan menekankan pada proses, maka pemberdayaan pun memiliki proses-proses sebagai berikut”:

1) Penyadaran

Pada tahap ini, dilakukan sosialisasi terhadap komunitas agar mereka mengerti bahwa kegiatan pemberdayaan ini penting bagi peningkatan kualitas hidup mereka, dan dilakukan secara mandiri (*self help*).

2) Pengkapasitasan

Sebelum diberdayakan, komunitas perlu diberikan kecakapan dalam mengelolanya. Tahap ini sering disebut sebagai *capacity building*, yang terdiri atas pengkapasitasan manusia, organisasi, dan sistem nilai

3) Pendayaan

Pada tahap ini, target diberikan daya, kekuasaan, dan peluang sesuai dengan kecakapan yang sudah diperolehnya. Tahapan program pemberdayaan masyarakat atau pengembangan masyarakat merupakan sebuah siklus perubahan yang berusaha mencapai taraf kehidupan yang lebih baik.

c. Sumber Daya Manusia (SDM).

"Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika

peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia”:

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2014:2) MSDM adalah “suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan”.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa “fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.

1) Perencanaan

“Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2) Pengorganisasian

“Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif”.

3) Pengarahan

“Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik”.

4) Pengendalian

“Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian

karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan”.

5) Pengadaan

“Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan”.

6) Pengembangan

“Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan”.

7) Kompensasi

“Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhann primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi”.

8) Pengintegrasian

“Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil

pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang”.

9) Pemeliharaan

“Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi”.

10) Kedisiplinan

“Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social”.

11) Pemberhentian

“Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya”.

e. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM).

"Pemberdayaan sumberdaya manusia tidak dapat terlepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang di titik beratkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya aparatur merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara untuk mendapatkan karyawan yang

berkualitas dan dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki”.

Menurut Wibowo (2014:200), mengemukakan “pemberdayaan sumber daya Manusia yaitu peningkatan efektifitas, mengkehendaki dilakukannya perubahan reformasi kinerja karyawan”.

Menurut Tjipotono (2016:108), mengemukakan “pendapatnya tentang pemberdayaan manusia sebagai berikut: upaya memberikan wewenang dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Untuk mewujudkan pemberdayaan yang dimaksud. maka diperlukan perubahan peraturan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai karyawan yang meliputi pengadaan, pengembangan, pembinaan, penggajian dan pengawasan”.

Sedangkan menurut Sarundajang (2013:214), “pemberdayaan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan melalui pengadaan, pembinaan karir, diklat, sistem penggajian serta pengelolaan administrasi yang dipergunakan kepada karyawan sehingga karyawan disertai tugas dalam suatu jabatan”.

“Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan kinerja aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sehingga memiliki kualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut dalam arti dapat ditunjukkan dalam kinerjanya dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan sebagai faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan”.

f. Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Karyawan.

"Jika proses pemberdayaan sudah dilaksanakan, perlu suatu pemantauan proses tersebut dan menilai keberhasilannya. Untuk meyakinkan bahwa segala usaha sungguh-sungguh telah

mendatangkan hasil yang sesuai dengan usaha. Berikut ini peneliti kemukakan beberapa manfaat dari proses pemberdayaan baik bagi individu maupun organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2015:289), “pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia, karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, maka keberdayaan berperan antara lain”:

- 1) Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Sebagai pembaharu manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
- 3) Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
- 4) Sebagai *mediator* terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

“Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pemberdayaan menurut Siagian (2016:184) yaitu”:

- 1) Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- 2) Meningkatkan kemampuan para pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi
- 3) Terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor-faktor *motivasional*
- 4) Timbulnya dorongan dalam diri para pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya
- 5) Semakin besarnya tekak pegawai untuk lebih mandiri dan
- 6) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas di masa depan.

“Berdasarkan penjelasan di atas, manfaat dari pemberdayaan untuk membuat karyawan dapat memilih keputusan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan

kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dan terciptanya internalisasi dan oprasionalisasi antara karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan yang lainnya sehingga membuat karyawan menjadi merasa adanya dorongan akan kemampuan yang dapat membuat kemampuan kerjanya karyawan menimbulkan rasa percaya diri dalam diri sehingga tekak yang kuat akan tugasnya untuk menjadi lebih baik lagi dalam kerja yang dilakukannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan”.

g. Indikator Pemberdayaan SDM.

"Pemberdayaan sumber daya manusia berarti memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh sutau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015:320), Indikator pemberdayaan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut”:

1) Rekrutmen pegawai

“*Rekrutmen* adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia”.

2) Penempatan pegawai

”Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlianya”.

3) Pemeliharaan pegawai

“Pemeliharaan pegawai adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan suatu hal yang dibutuhkan oleh pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja bertahan lama”.

4) Pemberhentian pegawai

“Pemberhentian pegawai adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

4. Pengaruh Faktor Psikologi dan Pemberdayaan SDM Karyawan Terhadap Kinerja Badan Usaha.

a. Pengaruh Faktor Psikologi Pengembangan Terhadap Kinerja Badan Usaha.

Menurut Anoraga (2015:121), “faktor psikologi pengembangan dalam suatu organisasi adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan penyelia. Faktor psikologi pengembangan adalah suatu kumpulan harapan-harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu dalam organisasi (tanpa memandang hirarki jabatan) yang selalu ada sepanjang individu tersebut ada dalam organisasi tersebut. Kunci dari faktor psikologi pengembangan adalah mutualitas diantara individu dengan individu, maupun individu dengan organisasi, mutualitas ini muncul dan hanya terjadi jika masing-masing dari pihak yang berkepentingan memiliki tujuan yang ingin dicapainya dan mereka yakin bisa mencapainya, dan untuk menyeimbangkan kontrak psikologis tersebut kedua belah pihak yang berkepentingan harus merasa bahwa mutualitas ini akan menghasilkan sesuatu yang bernilai”.

“Faktor psikologi pengembangan sebagai kontrak informal tidak tertulis yang terdiri dari ekspektasi karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Artinya, faktor psikologi muncul ketika karyawan menyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan promosi dan berkomitmen terhadap perusahaan”.

“Kinerja individu yang efektif menekankan pada sejauh mana individu tersebut melakukan tugas pekerjaan, apakah hanya sebatas menjalankan tugas sesuai dengan peranannya (*in-role*) atau melaksanakan tugasnya melebihi peranan yang seharusnya (*extra-role*). Individu yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi peranannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, memiliki kepuasan dalam bekerja dan adanya perasaan yang diakibatkan dari terpenuhinya faktor psikologi pegawai/karyawan, sehingga kinerja karyawan tercapai”.

b. Pengaruh Pemberdayaan SDM Karyawan Terhadap Kinerja Badan Usaha.

“Pemberdayaan sdm karyawan merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan sdm karyawan itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan Intansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan sdm karyawan diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Secara umum kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan. Pemberdayaan sdm karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawaiitu sendiri.Keberadaan pegawai di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2015:76) “pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan

pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan”.

“Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan. Tetapi kenyataannya kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai masih rendah, hal ini di tandai dengan pemahaman badan usaha dalam memahami apa yang dimaksud dengan pemberdayaan sdm karyawan masih rendah, hasil pengamatan menunjukkan bahwa pemberdayaan sdm karyawan pada koperasi ini belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja badan usaha sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai contoh, pegawai tidak dilibatkan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, karena pembuat kebijakan berada pada pimpinan. Hal ini jika terus dibiarkan akan berdampak pada rendahnya kinerja badan usaha secara keseluruhan sehingga memberikan dampak pada lambannya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan”.

B. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Independen t (X)	Variabel Dependent (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Suarni 2015	Hubungan faktor psikologi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makasar	Variabel Independen :-Faktor Psikologi	Variabel Dependen: -Kinerja	Analisis berganda melalui program spss	Faktor psikologi perawat tersebut mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makasar
2	Irawan 2015	Faktor – Faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil	Variabel Independen :-Faktor Psikologi	Variabel Dependen: -Kinerja	Analisis berganda melalui program spss	Faktor psikologi pegawai negeri sipil tersebut mempengaruhi kinerja Pegawai

		Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi				Nagri Sipil Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi
3	Putri 2016	Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT.HD Motor 99 Denpasar	Variabel Independen :-motivasi & pemberdayaan karyawan	Variabel Dependen :- Kinerja	Analisis berganda melalui program spss	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi & pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT.HD Motor 99 Denpasar
4	Arifvin (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV.Catur Perkasa Manunggal.	Variabel Independen : -motivasi & pemberdayaan karyawan	Variabel Dependen :- Kinerja	Analisis berganda melalui program spss	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi & pemberdayaan karyawan terhadap kinerja CV.Catur Perkasa Manunggal.
5	Ayu 2016	<i>The Influence Of Psychological Factors on Employees Performance Of PT.American International Assurance (AIA).</i>	<i>Variable Independent</i> Faktor Psikologi	<i>Variable Dependent</i> <i>Perfomance</i>	Analisis berganda melalui program spss	Faktor psikologi mempengaruhi kinerja karyawan Asuransi PT.AIA

C. Kerangka Konseptual.

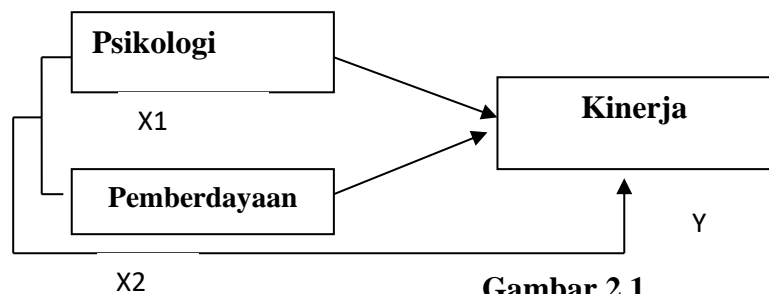
1. Pengaruh psikologi terhadap Kinerja.

Menurut Muhibbin (2013:11), “psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus”. Pengertian yang lebih spesifik mengenai pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sulistiyani (2014:54), Rivai (2015:23). kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

2. Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja.

"Berdasarkan keempat elemen yang terdiri dari psikologi dan pemberdayaan SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja badan usaha, hal ini sangat berkaitan karena psikologi ilmu pengetahuan yang sering digunakan sebagai suatu acuan untuk menilai individu atau kelompok yang biasanya dijadikan dasar bagi perusahaan untuk melihat perilaku seorang karyawan apakah dia mampu bekerja dengan baik sehingga bisa meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan. Selain itu pemberdayaan SDM merupakan suatu proses yang dibuat oleh perusahaan dalam merencanakan, pemantauan dan peningkatan kerja dari karyawan yang terus menerus sehingga bisa mendapatkan hasil kerja yang optimal".

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
 Sumber data diolah oleh peneliti.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2014:73) "Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.
2. Pemberdayaan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.
3. Psikologi dan Pemberdayaan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dari berbagai literatur yang ada jenis penelitian sangat banyak sekali. Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi dan jenis data. Menurut Sugiyono (2014:43), “jenis data dan analisis, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan) untuk pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data diskrit yaitu data dalam bentuk angka (bilangan) yang diperoleh dengan cara membilang, seperti jumlah karyawan yang ada di Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai Utara”.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian.

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Kantor Pusat badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai, Di Kota Tanjung Balai.

2. Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di kantor Pusat badan usaha Primer Koperasi Angakatan Laut Lanal Tanjung Balai yang akan dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2019.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Aktivitas	Bulan														
		Desember 2019			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■										
3	Seminar Proposal						■									
4	Perbaikan Acc Proposal							■	■							
5	Pengolahan Data									■	■					
6	Penyusunan Skripsi										■	■				
7	Bimbingan Skripsi												■	■		
8	Meja Hijau															■

Sumber: Penulis (2019)

C. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan di badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, yang berjumlah 13 orang, Menurut Sugiyono (2014:84-85), dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan khusus, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*, dan semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Riset Lapangan

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

a. *Kuesioner* (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan).

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil- hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

E. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Menurut Indriantoro (2015:28), “Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data

penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden)".

2. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah karyawan badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.

b. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dalam penelitian ini seperti gambaran umum badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab, laporan badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, buku, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian pada penelitian ini.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian perlu dilakukan suatu identifikasi terhadap variabel-variabel penelitian, adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yaitu:

a. Variabel *Independen* (X)

Variabel Independen adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Psikologi (X1) dan Pemberdayaan (X2).

b. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel terikat (Dependent)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel *Dependen* adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

**Tabel 3.2.Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Butir
Pertanyaan dan Skala Ukur**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala Ukur
----	----------	----------	-----------	-------	------------

		Operasional		Pertanyaan	
1	Psikologi (X ₁)	psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan.	1.Motivasi. 2.Persepsi. 3.Pembelajaran. 4.Keyakinan.	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8	Skala Likert
2	Pemberdayaan SDM (X ₂)	Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus.	1.Rekrutmen 2.Penempatan 3. Pemeliharaan. 4.Pemberhentian.	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok dimana hasil yang dicapai	1.Kuantitas 2.Kulaitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8	Skala Likert

		<p>seseuai dengan yang diharapkan, selain itu kinerja merupakan bagian dari prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang merupakan dari hasil perbandingan kerja dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.</p>	<p>jawab</p>		
--	--	--	--------------	--	--

Sumber: Penulis (2019)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setelah data terkumpul maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas data.

Uji validitas dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, Cara yang digunakan untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan dengan menggunakan analisis butir. Nilai koefisien korelasi *product moment* antara skor masing-masing butir instrumen dengan total semua butir instrumen terlihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Menurut Sugiyono (2014:126), Kriteria atau syarat suatu instrumen atau

butir tersebut dinyatakan valid, apabila korelasi tiap butir tersebut bernilai positif dan nilai koefisien (r_{kritis}) harus lebih besar dari 0.30. Menurut Manullang (2014:95), Kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya (r_{tabel}) ($df = n-2$) harus lebih kecil ($<$) dari 0.30. Selanjutnya pengolahan data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Selanjutnya pengolahan data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17.0 untuk mengukur reliabilitas dengan uji *reliability statistics Cronbach's Alpha Variabel* dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (α). Menurut Ghazali (2015:36), Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Ghazali, (2015:37), Uji asumsi klasik

adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.

Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Menurut Ghazali (2015:41), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan berdasarkan masukan variabel independennya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2015:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2015:43) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Psikologi Pengembangan dan Pemberdayaan SDM) terhadap variabel terikat (kinerja), dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Psikologi (*Independent Variabel*)

X_2 = Pemberdayaan SDM (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PRIMER KOPERASI ANGAKATAN LAUT LANAL TANJUNG BALAI Utara

PRIMER KOPERASI ANGAKATAN LAUT LANAL TANJUNG BALAI Utara merupakan Koperasi Unit Angkatan Laut yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan dan pemasaran hasil laut. Koperasi ini berdiri pada bulan Maret tahun 1993 yang terletak di Jl. Masjid No.1 Kota Tanjung Balai.

b. Visi dan Misi PRIMER KOPERASI ANGAKATAN LAUT LANAL TANJUNG BALAI Utara

1) Visi

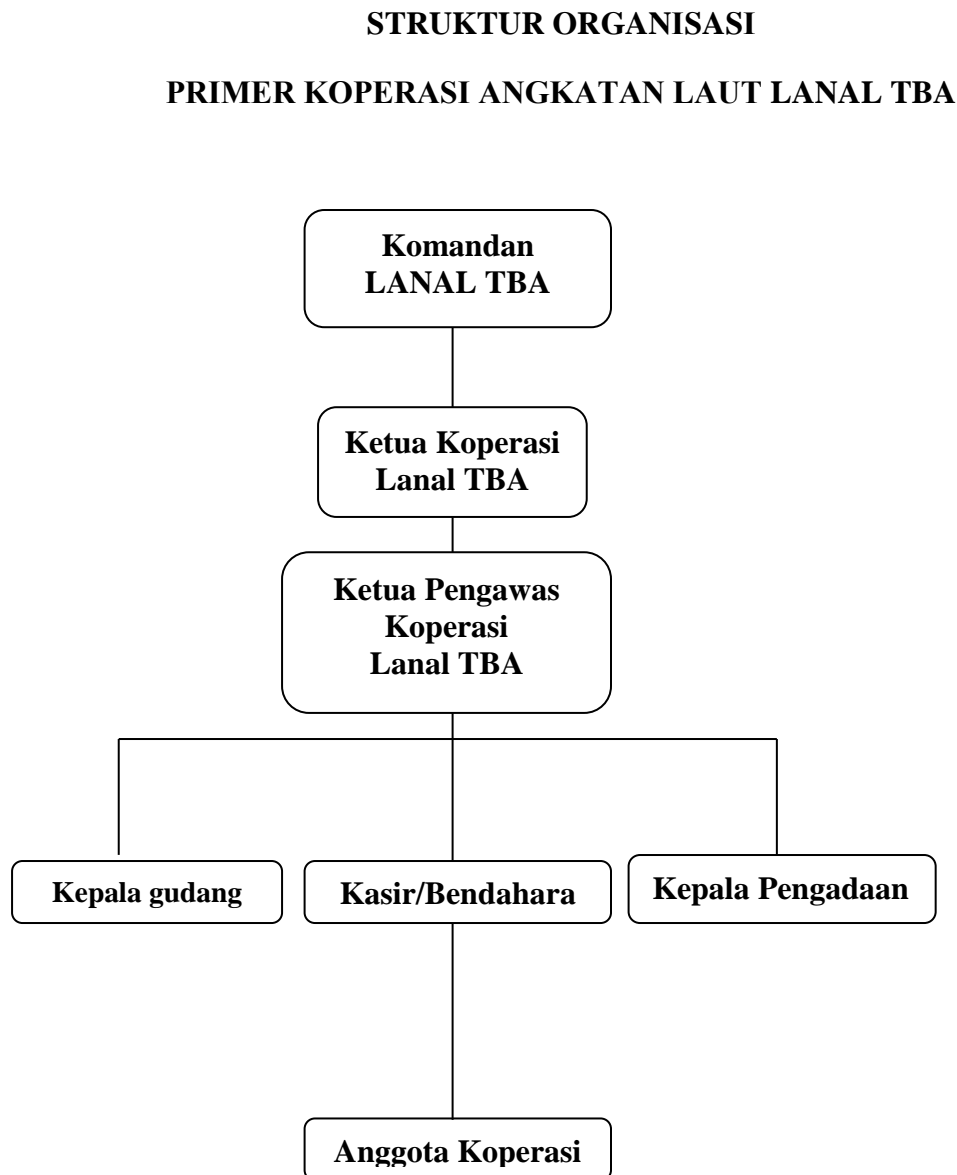
Menjadi koperasi yang kompetitif di bidangnya dengan produk berkualitas internasional, dengan tetap memperhatikan aspek sosial dan lingkungan.

2) Misi

- a) Menciptakan sumber daya manusia yang terlatih.
- b) Menggunakan Alat dan Bahan yang berkualitas.
- c) Melaksanakan pemeliharaan yang terencana.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi pada PRIMER KOPERASI ANGAKATAN LAUT LANAL TANJUNG BALAI Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai Utara

Sumber : Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai Utara, yaitu:

a. Ketua Koperasi

- 1) Mengelola usaha koperasi
- 2) Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
- 3) Menyelenggarakan rapat anggota.
- 4) Mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan.
- 5) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan usaha, administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan serta memberikan pelayanan administratif kepada Pengurus dan Pengawas.
- 6) Berwenang mengambil langkah tindak lanjut atas kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Pengurus.

b. Komandan

- 1) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan Koperasi.
- 2) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.
- 3) Merahasiakan hasil pengawasan terhadap pihak ketiga.

c. Ketua Pengawas

- 1) Membantu tugas manajer dalam mengawasi kegiatan koperasi dan membuat laporan kegiatan serta berkoordinasi merancang kegiatan.
- 2) Bertanggung jawab atas kinerja koperasi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	84.8	84.8	84.8
	Perempuan	3	15.2	15.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 84.8% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	15.2	15.2	15.2
	31-40 Tahun	6	48.5	48.5	63.6
	41-50 Tahun	4	30.3	30.3	93.9
	51-55 Tahun	1	6.1	6.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai Utara yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 48.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	9.1	9.1	9.1
	S1	3	21.2	21.2	30.3
	SMA	9	69.7	69.7	100.0

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	9.1	9.1	9.1
S1	3	21.2	21.2	30.3
SMA	9	69.7	69.7	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 69.7% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 4 Tahun	2	24.2	24.2	24.2
10 - 14 tahun	5	30.3	30.3	54.5
5 - 9 Tahun	5	30.3	30.3	84.8
Diatas 15 Tahun	1	15.2	15.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai yang menjadi responden memiliki masa kerja 5-9 atau 10-14 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 30.3% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu psikologi dan pemberdayaan SDM, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 13 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Psikologi)

Tabel 4.5
Saya sangat termotivasi bekerja di koperasi ini.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	6	54.5	54.5	78.8
Setuju	3	21.2	21.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 3 orang (21.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (54.5%) dan sebanyak 4 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sangat termotivasi bekerja di koperasi ini.

Tabel 4.6
Motivasi berarti jika karyawan selalu bekerja semangat meski tanpa ada perintah.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	7	45.5	45.5	63.6
Setuju	4	36.4	36.4	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa motivasi berarti jika karyawan selalu bekerja semangat meski tanpa ada perintah.

Tabel 4.7
Saya setuju jika motivasi berarti saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	7	45.5	45.5	63.6
	Setuju	5	36.4	36.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%) dan sebanyak 1 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya setuju jika motivasi berarti saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.

Tabel 4.8
Persepsi karyawan terhadap koperasi sangat baik.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	15.2	15.2	15.2
	Ragu-Ragu	4	36.4	36.4	51.5
	Setuju	6	39.4	39.4	90.9
	Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 6 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (36.4%) dan sebanyak 2 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa persepsi karyawan terhadap koperasi sangat baik.

Tabel 4.9
Karyawan memiliki persepsi yang sama tentang koperasi, jika koperasi sudah memberikan yang terbaik untuk karyawan.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	7	45.5	45.5	63.6
Setuju	2	18.2	18.2	81.8
Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (18.2%), setuju sebanyak 2 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki persepsi yang sama tentang koperasi, jika koperasi sudah memberikan yang terbaik untuk karyawan.

Tabel 4.10
Saya selalu sefaham dengan pimpinan saya.

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
Ragu-Ragu	6	42.4	42.4	54.5
Setuju	4	39.4	39.4	93.9
Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 4 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu sefaham dengan pimpinan saya.

Tabel 4.11
Saya setuju jika pengalaman bekerja dijadikan pembelajaran untuk memperbaiki pekerjaan kedepannya.

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	6	42.4	42.4	51.5
Setuju	5	39.4	39.4	90.9
Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 5 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%) dan sebanyak 1 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya setuju jika pengalaman bekerja dijadikan pembelajaran untuk memperbaiki pekerjaan kedepannya.

Tabel 4.12
Saya menganggap pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran.

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	6.1	6.1	6.1
Ragu-Ragu	6	45.5	45.5	51.5
Setuju	4	27.3	27.3	78.8
Sangat Setuju	2	21.2	21.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (21.2%), setuju sebanyak 4 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%) dan sebanyak 1 orang (6.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat

disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menganggap pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran.

Tabel 4.13
Saya sering mengikuti pelatihan yang diberikan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	15.1	15.1	15.1
Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	48.5
Setuju	6	45.5	45.5	93.9
Sangat Setuju	0	0.0	0.0	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 orang (0.0%), setuju sebanyak 6 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sering mengikuti pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.14
Saya menyakini jika bekerja di koperasi, masa depan saya menjadi lebih baik.
Pernyataan X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	3	24.2	24.2	48.5
Setuju	5	33.3	33.3	81.8
Sangat Setuju	2	18.2	18.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (18.2%), setuju sebanyak 5 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (24.2%) dan sebanyak 3 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa saya menyakini jika bekerja di koperasi, masa depan saya menjadi lebih baik.

Tabel 4.15
Saya memiliki keyakinan jika bekerja sebaik mungkin agar mendapat perhatian pengurus koperasi.
Pernyataan X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	6	45.5	45.5	63.6
	Setuju	5	36.4	36.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki keyakinan jika bekerja sebaik mungkin agar mendapat perhatian pengurus koperasi.

Tabel 4.16
Saya memiliki keyakinan atas keberhasilan pekerjaan saya.
Pernyataan X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	27.2	27.2	27.2
	Ragu-Ragu	8	51.5	51.5	75.8
	Setuju	2	21.2	21.2	97.0
	Sangat Setuju	0	0.0	0.0	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 orang (0.0%), setuju sebanyak 2 orang (21.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (51.5%) dan sebanyak 3 orang (27.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (51.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki keyakinan atas keberhasilan pekerjaan saya.

b. Variabel X₂ (Pemberdayaan SDM)

Tabel 4.17
Saya setuju jika rekrutmen karyawan dilakukan lebih selektif.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	7.1	7.1	7.1
Ragu-Ragu	5	36.4	36.4	45.5
Setuju	6	48.5	48.5	93.9
Sangat Setuju	1	7.1	7.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (7.1%), setuju sebanyak 6 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (36.4%) dan sebanyak 1 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya setuju jika rekrutmen karyawan dilakukan lebih selektif.

Tabel 4.18
Sebaiknya rekrutmen karyawan dilakukan terencana.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	4	30.3	30.3	39.4
Setuju	6	48.5	48.5	87.9
Sangat Setuju	2	12.1	12.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (12.1%), setuju sebanyak 6 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (30.3%) dan

sebanyak 1 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa sebaiknya rekrutmen karyawan dilakukan terencana.

Tabel 4.19
Setiap karyawan bisa bekerja diperusahaan melalui proses rekrutmen.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	24.2	24.2	24.2
	Ragu-Ragu	8	54.5	54.5	78.8
	Setuju	2	21.2	21.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 2 orang (21.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (54.5%) dan sebanyak 3 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap karyawan bisa bekerja diperusahaan melalui proses rekrutmen.

Tabel 4.20
Saya setuju jika ditempatkan di mana saya menyukai pekerjaan-pekerjaan yang gampang.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	4	39.4	39.4	51.5
	Setuju	5	42.4	42.4	93.9
	Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 4 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 3 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya setuju jika ditempatkan di mana saya menyukai pekerjaan-pekerjaan yang gampang.

Tabel 4.21
Saya siap ditempatkan dimana saja, sesuai dengan keinginan koperasi.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	6	45.5	45.5	60.6
Setuju	4	36.4	36.4	97.0
Sangat Setuju	1	3.0	3.0	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3.0%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya siap ditempatkan dimana saja, sesuai dengan keinginan koperasi.

Tabel 4.22
Saya menyetujui proses penempatan yang dilakukan perusahaan.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	6	42.4	42.4	60.6
Setuju	4	36.4	36.4	97.0
Sangat Setuju	1	3.0	3.0	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3.0%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%) dan

sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menyetujui proses penempatan yang dilakukan perusahaan.

Tabel 4.23
Saya memilih menjaga ritme pekerjaan saya agar bisa bekerja tepat waktu.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	6	39.4	39.4	57.6
Setuju	4	36.4	36.4	93.9
Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memilih menjaga ritme pekerjaan saya agar bisa bekerja tepat waktu.

Tabel 4.24
Saya sudah bekerja lama di koperasi.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	5	36.4	36.4	51.5
Setuju	4	27.3	27.3	78.8
Sangat Setuju	3	21.2	21.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (21.2%), setuju sebanyak 4 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (36.4%) dan sebanyak 1 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sudah bekerja lama di koperasi.

Tabel 4.25
Karyawan sebahagian besar adalah karyawan sudah lama bekerja di koperasi.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	4	36.4	36.4	48.5
	Setuju	5	39.4	39.4	87.9
	Sangat Setuju	2	12.1	12.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (12.1%), setuju sebanyak 5 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (36.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sebahagian besar adalah karyawan sudah lama bekerja di koperasi.

Tabel 4.26
Saya setuju jika karyawan tidak diberhentikan semena-mena, meski membuat kesalahan.
Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	6	42.4	42.4	54.5
	Setuju	4	36.4	36.4	90.9
	Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya setuju jika karyawan tidak diberhentikan semena-mena, meski membuat kesalahan.

Tabel 4.27
Pemberhentian karyawan harus sesuai peraturan yang ada di koperasi.
Pernyataan X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	57.6
	Setuju	4	36.4	36.4	93.9
	Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 3 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemberhentian karyawan harus sesuai peraturan yang ada di koperasi.

Tabel 4.28
Saya menyetujui pemberhentian karyawan dilakukan jika karyawan melanggar aturan.
Pernyataan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	4	39.4	39.4	51.5
	Setuju	6	42.4	42.4	93.9
	Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0

Pernyataan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	4	39.4	39.4	51.5
	Setuju	6	42.4	42.4	93.9
	Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 6 orang (42.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menyetujui pemberhentian karyawan dilakukan jika karyawan melanggar aturan.

c. Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.29

Saya mengutamakan kuantitas dalam menyiapkan tugas-tugas diberikan koperasi.

Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	51.5
	Setuju	5	39.4	39.4	90.9
	Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 5 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya mengutamakan kuantitas dalam menyiapkan tugas-tugas diberikan koperasi.

Tabel 4.30
Kuantitas Kerja berarti jumlah pekerjaan padat.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	18.2	18.2	21.2
Ragu-Ragu	4	36.4	36.4	57.6
Setuju	4	36.4	36.4	93.9
Sangat Setuju	2	9.1	9.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (9.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (36.4%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (18.2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 4 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju dan ragu-ragu bahwa kuantitas kerja berarti jumlah pekerjaan padat.

Tabel 4.31
Saya setuju jika karyawan bekerja berdasarkan kuantitas.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	4	30.3	30.3	39.4
Setuju	6	48.5	48.5	87.9
Sangat Setuju	2	12.1	12.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (12.1%), setuju sebanyak 6 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (30.3%) dan

sebanyak 1 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya setuju jika karyawan bekerja berdasarkan kuantitas.

Tabel 4.32
Saya memiliki kualitas kerja yang baik dibanding dengan karyawan lain.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	7	45.5	45.5	63.6
Setuju	4	36.4	36.4	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki kualitas kerja yang baik dibanding dengan karyawan lain.

Tabel 4.33
Saya setuju jika semua karyawan memiliki hasil kerja sesuai kualitas yang diinginkan koperasi.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	4	30.3	30.3	54.5
Setuju	6	45.5	45.5	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (30.3%) dan sebanyak 3 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya setuju jika semua karyawan memiliki hasil kerja sesuai kualitas yang diinginkan koperasi.

Tabel 4.34
Koperasi memiliki karyawan yang bekerja kualitasnya baik.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	15.2	15.2	15.2
	Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	54.5
	Setuju	5	39.4	39.4	93.9
	Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 5 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa koperasi memiliki karyawan yang bekerja kualitasnya baik.

Tabel 4.35
Tugas-tugas yang diinstruksikan ke semua karyawan agar bisa dijalankan secara optimal.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	51.5
	Setuju	5	39.4	39.4	90.9
	Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 5 orang (39.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa tugas-tugas yang diinstruksikan ke semua karyawan agar bisa dijalankan secara optimal.

Tabel 4.36
Saya siap melaksanakan tugas apapun yang diberikan oleh koperasi.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	6	36.4	36.4	54.5
Setuju	4	13.3	13.3	87.9
Sangat Setuju	1	12.1	12.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (12.1%), setuju sebanyak 4 orang (13.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (36.4%) dan sebanyak 2 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya siap melaksanakan tugas apapun yang diberikan oleh koperasi.

Tabel 4.37
Saya setuju jika pelaksanaan tugas adalah bagian terpenting dari kegiatan yang ada dikoperasi.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	6	45.5	45.5	60.6
Setuju	4	36.4	36.4	97.0
Sangat Setuju	1	3.0	3.0	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (3.0%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%) dan sebanyak 2 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya setuju jika pelaksanaan tugas adalah bagian terpenting dari kegiatan yang ada dikoperasi.

Tabel 4.38
Saya sangat bertanggung jawab dengan tugas-tugas saya.
Pernyataan Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	12.1	12.1	12.1
Ragu-Ragu	6	42.4	42.4	54.5
Setuju	4	36.4	36.4	90.9
Sangat Setuju	1	9.1	9.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (9.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%) dan sebanyak 2 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (42.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sangat bertanggung jawab dengan tugas-tugas saya.

Tabel 4.39
Bertanggung jawab berarti siap selalu mengerjakan apa saja tugas yang diberikan koperasi.

Pernyataan Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	4	36.4	36.4	45.5
Setuju	6	48.5	48.5	93.9
Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0

Pernyataan Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	4	36.4	36.4	45.5
Setuju	6	48.5	48.5	93.9
Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 6 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (36.4%) dan sebanyak 2 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bertanggung jawab berarti siap selalu mengerjakan apa saja tugas yang diberikan koperasi.

Tabel 4.40**Setiap karyawan sudah bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.****Pernyataan Y.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	5	39.4	39.4	57.6
Setuju	4	36.4	36.4	93.9
Sangat Setuju	1	6.1	6.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (6.1%), setuju sebanyak 4 orang (36.4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%) dan sebanyak 3 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (39.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap karyawan sudah bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Psikologi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	36.8182	32.716	.518	.842
Pernyataan X1.2	36.6061	30.871	.722	.829
Pernyataan X1.3	36.6061	30.871	.722	.829
Pernyataan X1.4	36.3636	31.489	.513	.842
Pernyataan X1.5	36.4242	30.877	.486	.845
Pernyataan X1.6	36.3939	32.059	.510	.842
Pernyataan X1.7	36.3030	32.530	.449	.846
Pernyataan X1.8	36.1515	31.195	.524	.841
Pernyataan X1.9	36.3030	32.843	.442	.846
Pernyataan X1.10	36.1313	31.729	.365	.857
Pernyataan X1.11	36.6061	30.871	.722	.829
Pernyataan X1.12	36.7576	32.439	.479	.844

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel psikologi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Pemberdayaan SDM
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.0606	13.871	.476	.857
Pernyataan X2.2	36.9394	32.934	.532	.853

Pernyataan X2.3	37.6061	35.621	.311	.865
Pernyataan X2.4	37.1515	13.570	.483	.856
Pernyataan X2.5	37.3030	34.030	.452	.858
Pernyataan X2.6	37.1313	13.229	.523	.854
Pernyataan X2.7	37.2727	32.392	.572	.851
Pernyataan X2.8	37.0303	30.093	.684	.842
Pernyataan X2.9	37.0606	30.871	.724	.840
Pernyataan X2.10	37.1515	31.758	.660	.845
Pernyataan X2.11	37.2727	32.392	.572	.851
Pernyataan X2.12	37.1515	13.570	.483	.856

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel pemberdayaan sdm dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	37.0000	28.063	.645	.804
Pernyataan Y.2	37.2121	29.422	.408	.825
Pernyataan Y.3	36.8182	27.716	.699	.800
Pernyataan Y.4	37.2727	31.267	.326	.829
Pernyataan Y.5	37.2424	30.939	.310	.831
Pernyataan Y.6	37.0909	28.960	.543	.813
Pernyataan Y.7	37.0000	28.063	.645	.804
Pernyataan Y.8	37.0606	31.246	.223	.840
Pernyataan Y.9	37.1818	28.653	.639	.806
Pernyataan Y.10	37.0303	28.843	.551	.812
Pernyataan Y.11	36.9394	28.559	.659	.804
Pernyataan Y.12	37.1515	30.945	.395	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan

pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₁) Psikologi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel psikologi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₂) Pemberdayaan SDM
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang

terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel pemberdayaan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

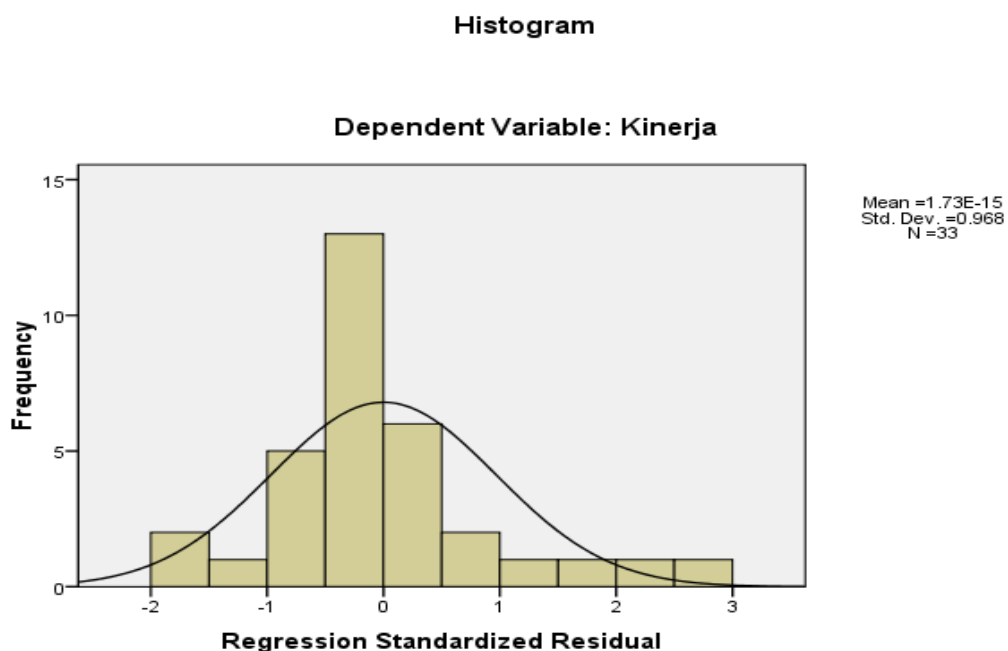
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,830 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

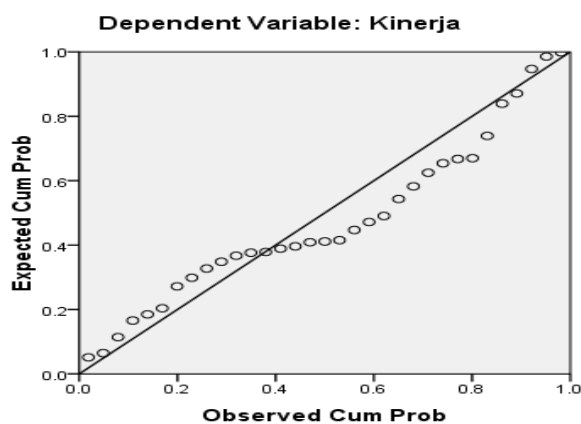


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel psikologi dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data

residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.47
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50315862
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.840
Asymp. Sig. (2-tailed)		.480

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,480 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,480 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.48
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	3.216	1.181	.247		
	Psikologi	.294	.114	2.579	.015	.431	2.318
	Pemberdayaan SDM	.615	.112	5.495	.000	.431	2.318

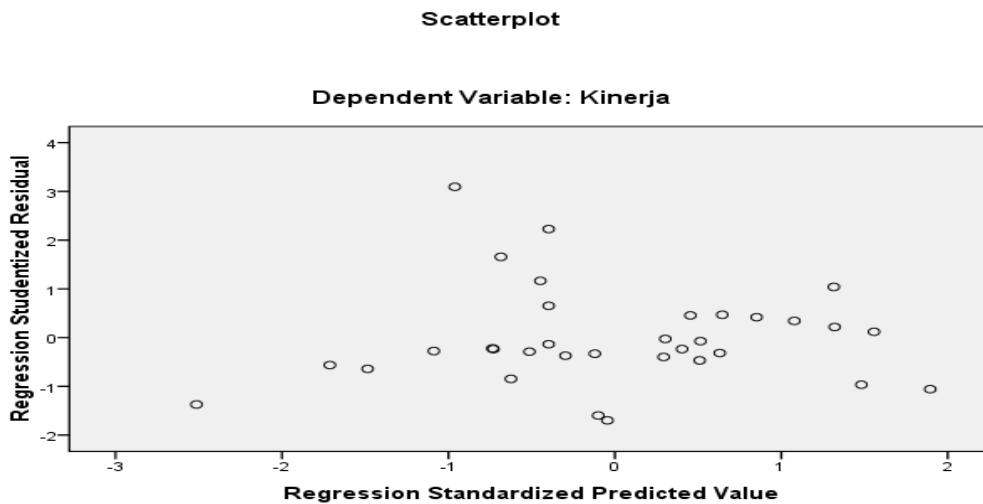
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah psikologi $2,318 < 10$ dan pemberdayaan SDM $2,318 < 10$, serta nilai *Tolerance* psikologi $0,431 > 0,10$ dan pemberdayaan SDM $0,431 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.49
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	3.216	1.181	.247		
	Psikologi	.294	.114	2.579	.015	.431	2.318
	Pemberdayaan SDM	.615	.112	5.495	.000	.431	2.318

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,797 + 0,294 X_1 + 0,615 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 3,797.
- b. Jika terjadi peningkatan psikologi 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,294.
- c. Jika terjadi peningkatan pemberdayaan SDM sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,615.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.50
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	901.676	2	450.838	67.455	.000^a
	Residual	200.506	30	6.684		
	Total	1102.182	32			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Psikologi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 67,455 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,32 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini psikologi dan pemberdayaan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.51
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	3.216	1.181	.247		
	Psikologi	.294	.114	2.579	.015	.431	2.318
	Pemberdayaan SDM	.615	.112	5.495	.000	.431	2.318

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh psikologi terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,015, sehingga $t_{hitung} 2,579 > t_{tabel} 1,697$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan psikologi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

2) Pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,495 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,495 > t_{tabel} 1,697$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.806	2.58525

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM, Psikologi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,806 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,6% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh psikologi dan pemberdayaan SDM. Sedangkan sisanya $100\% - 80,6\% = 19,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi jabatan, upah, pelatihan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Psikologi Terhadap Kinerja

Faktor Psikologi Pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,294 dan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Menurut Muhibbin (2014:11), psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2. Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja

Pemberdayaan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, dimana hasil nilai sebesar 0,615 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pemberdayaan SDM merupakan suatu proses yang dibuat oleh perusahaan dalam merencanakan, pemantauan dan peningkatan kerja dari karyawan yang terus menerus sehingga bisa mendapatkan hasil kerja yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Psikologi dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja

Faktor Psikologi Pengembangan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai, dimana hasil nilai F_{hitung} sebesar 67,455 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,32 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Faktor psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya. Dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian faktor psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran pe-an sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja badan usaha pada Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai. adalah faktor psikologi dan pemberdayaan SDM. Faktor Psikologi dan Pemberdayaan SDM dapat memacu semangat kerja maka diharapkan kinerja badan usaha pada pada Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan yang belum selesai dapat terselesaikan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Faktor psikologi pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.
2. Pemberdayaan SDM karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.
3. Faktor psikologi pengembangan dan pemberdayaan SDM karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja badan usaha Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai untuk memperhatikan psikologi pengembangan dengan memberikan penambahan tugas dan tanggung jawab di posisi yang sama (*job enrichment*) dan pelatihan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tujuan koperasi dapat tercapai.
2. Disarankan kepada Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai untuk memperhatikan pemberdayaan SDM dengan menempatkan karyawan yang harus sesuai

dengan kebutuhan koperasi dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga dapat memberikan *feedback* yang positif bagi koperasi.

3. Disarankan kepada Primer Koperasi Angkatan Laut Lanal Tanjung Balai untuk memperhatikan kinerja dengan memberikan kesempatan dan lebih terbuka kepada setiap karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang tinggi bagi koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Adi, Husada ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Anoraga, 2015, *Manajemen Bisnis*, Penerbit PT.Rhineka Cipta, Semarang
- Bernadin & Russel yang diterjemahkan oleh Hadari 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek .
- Dakir, 2013, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Penerbit: Rineka Cipta.
- Gibson dalam Ilyas, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, 2015, *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : ErlanggA.
- Hasibuan Malayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Indriantoro dan Supomo, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kotler & Armstrong, 2014, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Edisi 12 , Jilid 1, Penerbit PT. Erlangga Jakarta Indonesia.
- Muhibbin, 2014. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*.Bandung. PT.Remaja Rosdakarya
- Munandar, 2013, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Edisi 4 Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara Anwar P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Manullang dan Pakpahan, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan 16, Penerbit Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Prijono dan Pranarka , 2016, *Pemberdayaan (Empowerment)*, Jakarta.CSIS
- Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2015, *Prilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2 Edisi 12, Penerbit Rido Arianto. Jakarta.
- Sarundajang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Sedarmayanti, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sulistiyani, 2014, *Kemitraan Dan Model-Model Pemberdayaan*, Penerbit Graha Media, Yogyakarta.
- Tjipotono, 2016, *Pemasaran Strategi*, Penerbit PT. Daftar Pustaka. Jakarta
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

JURNAL:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arifvin, Alvin. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV.Catur Perkasa Manunggal." *Jurnal Manajemen*, Vol : 1 No: 2 Juli 2014. Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Ayu, Diah. (2016), The Influence Of Psychological Factors on Employees Perfomance Of PT.American International Assurance (AIA). *Jurnal Management*, Vol : 1 No: 3 November 2016. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Bali.

- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEPa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, Andi. (2015). "Psikologi yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negri Sipil Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* Vol:1 No: 1 Agustus 2015. Fakultas Teknologi Pertanian Intitute Pertanian Bogor.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Putri, Adetya Vianty. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT.HD Motor 99 Denpasar." *Jurnal Manajemen*, Vol : 1 No: 2 Juni 2016. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Bali.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.

Suarni. (2015). Hubungan faktor psikologi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makasar.” Dalam Jurnal Kedokteran, Tahun 2015 Vol:2 No:5 Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makasar.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.