

ANALISIS NILAI-NILAI BUDAYA KERJA SEBAGAI FAKTOR PEMBENTUK POTENSI KERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)

Nurhayani¹⁾,Suhardi M Anwar²⁾,Salju³

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO

E-mail: nurhayanimuhra05@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan, berpengaruh terhadap terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT.SUMBER GRAHA SEJAHTERA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.SUMBER GRAHA SEJAHTERA di kecamatan Bua. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang responden dengan teknik pengambilan sampel rumus slovin. Data yang di proses melalui program *SPSS versi 21* dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas, Inovasi, Tanggung Jawab, Dan Keteladanan berpengaruh dan signifikan terhadap terbentuknya Potensi Kerja Karyawan sedangkan Profesionalisme tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap terbentuknya potensi kerja karyawan . Dari hasil uji t membuktikan bahwa Integritas, Inovasi, Tanggung Jawab, Keteladanan berpengaruh secara parsial terhadap terbentuknya potensi kerja karyawan dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara parsial.

Kata kunci : integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan dan potensi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether integrity, professionalism, innovation, responsibility, exemplary, affect the formation of employee potential at PT.SUMBER GRAHA SEJAHTERA. This study uses a quantitative approach and uses primary data by distributing questionnaires to employees of PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA in Bua sub-district. The population in this study were 55 respondents with the Slovin formula sampling technique. The data is processed through the SPSS version 21 program with multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that Integrity, Innovation, Responsibility, and Exemplary have a significant and significant effect on the formation of Employee Work Potential while Professionalism has no and no significant effect on the formation of employee work potential. From the results of the t

test proves that Integrity, Innovation, Responsibility, Exemplary partially affect the formation of employee work potential and Professionalism does not partially affect.

Keywords: integrity, professionalism, innovation, responsibility, role model and work potential .

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecah suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan terlihat dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan sistem kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat perusahaan yang berusaha bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang

memiliki profesionalis kerja yang baik. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam perusahaan, bukan berarti faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena sebagai faktor yang diperlukan dalam perusahaan saling menunjang dan melengkapi, atau dengan sebutan lain bersinergi satu sama lainnya. Sehubungan dengan hal itu, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Integritas

Peterson dan Seligman menyebutkan integritas diadaptasi dari bahasa latin, integritas yang berarti utuh, tak tersentuh, lengkap dan menyeluruh. Integritas merupakan salah satu karakter yang menyusun *strength of courage*. Integritas sebagai karakter disusun oleh *virtue honesty* dan *virtue authenticity*. Jadi, integritas bukan hanya kejujuran, meskipun ketika mendengar ungkapan 'individu yang berintegritas' umumnya langsung terfikir seorang yang jujur (Masitah, 2012).

Antonius Atosokhi Gea dalam buku *Character Building, Bina Nusantara* integritas adalah sebuah keunggulan pribadi yang menjadikan seorang lebih sehat dan tanpa beban, karena mereka menjalankan hidupnya jauh dari aneka kepura-puraan dan kepalsuan. Dimanapun dia berada dan kondisi apapun yang menemukannya, ia tetap hidup konsisten dengan nilai-nilai yang dianutnya. Orang yang memiliki integritas

diri mampu memberi pengaruh besar dan positif dalam kehidupan bahkan untuk generasi penerus mereka, melalui keteladanan dan apa saja yang mereka selalu perjuangkan.

Tanggung Jawab

Menurut Friedrich August von Hayek, dirinya mengemukakan gagasannya bahwa istilah tanggung jawab umumnya dipakai untuk menutupi tanggung jawab itu sendiri. Sedangkan tanggung jawab dan kebebasan ialah kedua hal yang tidak bisa untuk dipisahkan. Sebab seseorang yang dapat bertanggung jawab atas tindakannya dan bisa mempertanggung jawabkan segala perbuatannya tersebut hanyalah seorang yang dapat mengambil sebuah keputusan dan sanggup untuk bertindak secara bebas atau tanpa adanya suatu tekanan dari berbagai pihak.

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber penghidupan. Professional juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Inovasi

Inovasi merupakan bentuk perwujudan sesuatu yang baru atau membuat pembaruan terhadap sesuatu yang sudah ada. Inovasi juga merupakan kegiatan penelitian, pengembangan atau perekayasaan yang dilakukan dengan tujuan melakukan pengembangan atau penerapan praktis nilai

dan konteks ilmu pengetahuan yang baru ataupun cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada ke dalam produk baru ataupun proses produksinya.

Menurut Van De Ven dan Andrew H inovasi adalah pengembangan dan implementasi gagasan-gagasan baru oleh orang dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan dengan berbagai aktivitas transaksi didalam tatanan organisasi tertentu.

Keteladanan

Keteladanan merupakan dimana sebuah proses pemimpin yang menjadi contoh terhadap bawahannya dalam segala hal untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, maka dari itu ada beberapa sikap kepemimpinan yang perlu diterapkan seperti menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, memberi kepercayaan dan tanggung jawab, memberi motivasi dan semangat kerja. Banyak orang yang mengira pemimpin mendominasi suatu organisasi karena merasa menguasai dan memiliki hak untuk mengatur segalanya. Tipe pemimpin seperti ini yang selalu mementingkan diri sendiri daripada kinerja perusahaan. Hal ini membentuk seorang pemimpin gagal dalam mempengaruhi bawahannya tetapi malah memerintah, seharusnya pemimpin yang baik adalah yang bisa mengayomi bawahannya untuk mencapai tujuan sehingga bawahannya tidak merasa ditindas.

Budaya Kerja

Adapun budaya kerja menurut Hadawi Nawawi adalah budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-

ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksana pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Potensi Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, dan daya. Adapun yang dimaksud dengan potensi tenaga kerja adalah sesuatu yang dimiliki dan yang mungkin dapat dikembangkan, dalam hal ini yang dimaksud potensi tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja. Penduduk usia produktif merupakan salah satu sumber utama dalam membangun ekonomi. Karena penduduk usia produktif dapat ikut berperan dalam penghasilan barang dan jasa dan akan menjadi penyumbang pada nilai pendapatan domestik regional bruto.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh

langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterkaitan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran dan Bougie, 2019:129). Kemudian agar mendapatkan data yang akurat, relevan, serta valid maka dipakai teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2019:170) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Kuesioner yang dipakai pada studi pengamatan ini ialah kuesioner dengan memakai skala likert. Skala likert adalah alat atau cara untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi. Dengan skala likert maka variabel yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019:146-147) sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju | 5 |
| 2. Setuju | 4 |
| 3. Kurang Setuju | 3 |
| 4. Tidak Setuju | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara keenam sub variabel, dalam hal ini sub variabel integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan, dan potensi kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.21 *for windows*. Maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.619	5.869		2.661	.010
1 X1	.427	.220	.275	2.050	.046
X2	.229	.277	.109	.825	.413
X3	.045	.257	.024	.176	.861
X4	.471	.230	.273	2.042	.047
X5	.548	.243	.314	2.255	.029

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y: 15.619 + 0,472 X_1 + 0,229 X_2 + 0,544 X_3 + 0,471 X_4 + 0,548 X_5$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut:

- 1 Nilai konstanta sebesar 15.619 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan dianggap konstan,

(integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan = 0), maka potensi kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 15.169.

- 1 Koefisien regresi integritas sebesar 0,472 menggambarkan bahwa apabila variabel integritas (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
- 1 Koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,229 menggambarkan bahwa apabila variabel profesionalisme (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan

mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.

- ↓ Koefisien regresi inovasi sebesar 0,544 menggambarkan bahwa apabila variabel inovasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
- ↓ Koefisien regresi tanggung jawab sebesar 0,471 menggambarkan bahwa apabila variabel tanggung jawab (X4) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
- ↓ Koefisien regresi keteladanan sebesar 0,548 menggambarkan bahwa apabila variabel keteladanan

(X5) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan sebagai variabel independen terhadap potensi kerja karyawan sebagai variabel dependen. *R square* (R^2) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4.11

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424	.180	.096	2.374

Hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa R^2 sebesar 0.180 yang artinya bahwa variabel independen (integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan) memberikan pengaruh sebesar 18% terhadap variabel dependen (potensi kerja karyawan), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Uji t
Uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model hasil uji statistik

yang dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 4.12

Hasil Regresi Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.619	5.869		2.661	.010
X1	.472	.220	.275	.2.050	.046
X2	.229	.277	.109	.825	.413
X3	.045	.257	.024	.176	.861
X4	.471	.230	.273	2.042	.047
X5	.548	.243	.314	2.255	.029

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis yang pertama diketahui untuk Integritas (X1) $t_{hitung} = 2,050 > t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,046 < 0,05$ artinya berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan.
2. Hipotesis yang kedua diketahui untuk Profesionalisme (X2) $t_{hitung} = 0,825 < t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,413 > 0,05$ artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan.
3. Hipotesis yang ketiga diketahui untuk Inovasi (X3) $t_{hitung} = 2,249 > t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,025 > 0,05$ artinya berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan
4. Hipotesis yang keempat diketahui untuk Tanggung Jawab (X4) $t_{hitung} = 2,042 > t_{tabel} 1,674$ dengan

signifikan $0,047 > 0,05$ artinya berpengaruh signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan.

5. Hipotesis yang kelima diketahui untuk Keteladanan (X5) $t_{hitung} = 2,255 > t_{tabel} 1,674$ dengan signifikan $0,029 > 0,05$ artinya berpengaruh signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari Integritas, Profesionalisme, Inovasi, Tanggung jawab, Keteladanan terhadap pembentukan Potensi kerja karyawan dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan dan pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS. V.21,

dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Integritas berpengaruh terhadap pembentukan potensi kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $2,050 > t_{tabel}$ 1,674. Yang artinya karyawan yang taat pada aturan dan konsisten dalam bekerja, memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan menjadi salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, Integritas berpengaruh terhadap pembentukan potensi kerja karyawan dengan nilai 0,846. Dengan teori atau pendapatnya, Antonius A.G menyatakan bahwa Integritas adalah sebuah keunggulan pribadi yang menjadikan seorang lebih sehat dan tanpa beban, karena mereka menjalankan hidupnya jauh dari aneka kepura-puraan dan kepalsuan. Dimanapun dia berada dan kondisi apapun yang menemukannya, ia tetap hidup konsisten dengan nilai-nilai yang dianutnya. Orang yang memiliki Integritas diri mampu memberi pengaruh besar dan positif dalam kehidupan bahkan untuk generasi penerus mereka, melalui keteladanan dan apa saja yang mereka selalu perjuangkan. Dengan ini kondisi lapangan sejalan dengan Utami, Ulfa Indri (2015), Pranoto, Mujiagus (2019), Riri Tasi, Syamsir (2020) dengan hasil penelitian bahwa Integritas

berengaruh secara signifikan terhadap potensi kerja karyawan.

2. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap pembentukan potensi kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $0,825 < t_{tabel}$ 1,674. Yang artinya dimana karyawan yang dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu tidak mampu memberikan dampak positif dan menjadi faktor pembentuk potensi kerja pada karyawan. Dengan teori atau pendapatnya Siahaan menyatakan bahwa seseorang yang profesional harus jelas mempunyai profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan ataupun pelatihan yang khusus, dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil uji ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2013) yang menyatakan bahwa Profesional kerja tidak berpengaruh terhadap potensi kerja. Menurutnya profesional kerja tidak berpengaruh dikarenakan para karyawan kerja ataupun tidak kerja mereka tetap memperoleh gaji dan juga mereka tetap bisa mengatasi masalah dalam pekerjaan.
3. Inovasi menjadi salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan. Dapat dilihat dari uji t yang dimana t_{hitung} sebesar $2,249 > t_{tabel}$ 1,674. Yang artinya dimana karyawan yang disiplin dan tekun dalam bekerja

menjadi hal penting dalam pembentukan potensi kerja karyawan. Dengan teori atau pendapatnya Van De Ven dan Andrew H menyatakan bahwa inovasi adalah pengembangan dan implementasi gagasan-gagasan baru oleh orang dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan dengan berbagai aktivitas transaksi didalam tatanan organisasi tertentu. Penelitian ini sejalan dengan Al-Ansari Et Al, (2013) berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai Inovasi dan kinerja bisnis UKM : kasus Dubai secara umum dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut menggambarkan karakteristik inovatif UKM menyarankan adanya hubungan positif yang signifikan antara Inovasi dan kinerja bisnis. Hasil penelitian ini juga didukung Baregheh Et Al (2012) berdasarkan hasil analisa dan pembahasan mengenai sektor makanan UKM dan jenis Inovasi maka secara umum dapat disimpulkan bahwa penelitian sektor makanan UKM menawarkan berbagai contoh Inovasi.

4. Tanggung jawab berpengaruh dalam pembentukan potensi kerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari uji t_{hitung} sebesar $2,024 > t_{tabel} 1,674$, yang artinya dimana karyawan yang menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya mampu memberikan dampak positif terhadap pembentukan potensi kerja karyawan. Dengan teori atau

pendapatnya George Bernard Shaw menyatakan bahwa setiap orang yang sanggup mempraktekan semua pengetahuan dan tenaganya dalam sebuah tindakan yang efektif, dan berguna jika seseorang wajib menanggung segala akibat yang dilakukannya, baik dapat memberikan keuntungan bagi dirinya maupun dapat memberikan kerugian untuk dirinya sendiri. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini juga konsisten terhadap pernyataan Rivai (2010) bahwa salah satu konsekuensi dari pengembangan karir adalah tanggung jawab yang lebih besar. Namun, tanggung jawab tersebut tidak akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah karena hal tersebut merupakan keinginan dari karyawan yang akan meningkatkan status sosial.

5. keteladanan berpengaruh positif terhadap pembentukan potensi kerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} sebesar $2,255 > t_{tabel} 1,674$ dimana karyawan yang mampu bersifat tegas, bersifat jujur dan mampu membina hubungan dengan baik dengan rekan kerja mampu memberikan dampak positif terhadap pembentukan potensi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ummah (2011) yang menyatakan bahwa sikap teladan dan siap jadi panutan harus dimiliki setiap individu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Integritas berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera
2. Profesionalisme tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera.
3. Inovasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera.
4. Tanggung jawab juga berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera.
5. Keteladanan berpengaruh dan signifikan terhadap terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan

tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan langsung pernyataan yang kurang atau tidak dipahami.

3. Dalam meningkatkan potensi kerja karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan Inovasi. berdasarkan hasil penelitian penulis, hal yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap pembentukan potensi kerja karyawan adalah Inovasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, D. A. (2013). *pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap potensi kerja karyawan. Jurnal Economia, 2013, IX, 150-187.*
- AREA, U. M. (n.d.). *landasan teoritis.* 10-25.
- Emi Wakhyuni, S. M. (2017). *pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan. Jurnal Manajemen Tools, 2017, VII, 20-26.*
- Erhamwilda**. (2005). *mengubah budaya kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas bangsa. Naskah Peserta Unggulan Lomba Karya Tulis Ilmiah, 2005, XXI, 578-586.*

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta
- Iqbal, M. (2017). *pengaruh budaya kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan* (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2017, IX, 271-278.
- Komang Dyah Novi Anggelina¹, M. A. (2017). *pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 2017, IX, 443-448.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). *pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perawat di rumah sakit milik pemerintah)*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2020, VI, 21-28.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Tatik. (2010). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya*.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fuad, Mas'ud. (2004). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Farlian, Talbani dan Nuraidar. (2017). *Meretas Reaksi Panjang Bank Aceh Konversi Syariah*. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Volume 3 Nomor 1.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 70 Hasibuan, Sayuti. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Muhammadiyah Universitas Press and Magister Manager UMS, Surakarta.
- Hartanto, Frans M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Ghozali. (2008). *Model persamaan struktural konsep & aplikasi dengan program SPSS Ver.5.0*. Semarang: UNDP.
- Keban. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahdinarmansyah. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam-Banda Aceh.

- Malhotra, Naresh K. (2008). *Marketing Research*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftauddin. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh