

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

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 persahaan 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 propesionalis 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 daat menghadapi tantangan,menciptakan serta mengisi peluang kerja,karena diindikasi salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Terbentuknya sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan berasal dari pimpinan atau pemimpin yang baik, maka dari itu sebelum memimpin orang lain untuk jadi lebih baik pemimpin juga harus punya sifat integritas, tanggung jawab, profesionalisme, inovasi, dan keteladanan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas,adapun rumusan masalah yang akan diuji sebagai berikut:

1. Apakah Integritas merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)?

2. Apakah Profesionalisme menjadi salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)?
3. Apakah terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) yang menjadi salah satu faktornya adalah Inovasi?
4. Apakah Tanggung jawab merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)?
5. Apakah Keteladanan adalah salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Integritas merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)
2. Untuk menguji dan menganalisis benarkah Profesionalisme merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah di PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) yang menjadi salah satu terbentuknya potensi kerja karyawan adalah Inovasi?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Tanggung jawab merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah benar Keteladanan merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat,tambahan informasi dan tambahan referensi untuk penlitian-penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan budaya kerja sebagai faktor pembentuk potensi kerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Sebagai sumber kontribusi pengetahuan tentang kajian budaya kerja dan apa saja yang menjadi faktor terbentuknya potensi kerja karyawan terkhususnya pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Integritas

Integritas menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

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).

Integritas dapat dipahami menggunakan analisa psikobiografi. Individu yang memiliki integritas adalah individu yang memiliki kesempatan mengejar cita-cita berdasarkan ketertarikan pribadi. kesempatan untuk memenuhi minat terdalam menjadikan individu memahami nilai-nilai dalam dirinya serta berhasil mencapai prestasi maksimal dalam hidupnya (Peterson dan Seligman, dalam 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 merea menjalankan hidupnya jauh dari aneka kepura-puraan dan kepalsuan. Dimanapun dia berada dan kondisi apapun yang menekannya, 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.

Dalam kamus Meriam-Webster yang paling mutakhir mendefinisikan integritas sebagai kepatuhan yang kuat pada sebuah kode, khususnya nilai moral atau nilai artistik tertentu. Jim burke atau Johson menyebutnya sebagai suatu mekanisme yang membuat individu dan organisasi atau perusahaan mempercayai anda.

Menurut beberapa pengertian diatas dapat diterjemahkan bahwa integritas merupakan sikap pertama yang kejujuran dalam melihat suatu keadaan dan hal tersebut secara konsisten dijalankan. Sehingga memahami tentang bagaimana integritas tersebut merupakan sebuah hal dasar yang dimiliki seseorang dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar yang membuat tinggi, bahkan menghilangnya integritas. Oleh karena itu sangat dipengaruhi oleh keadaan seseorang sering tidak sadar bahwa integritas yang dimiliki menurun secara perlahan ataupun berubah standarnya. Sehingga setiap individu harus menjaga integritas dengan mulai dari

memperhatikan hal-hal kecil yang membuat mereka selalu terjaga dan membuat mereka dapat mengendalikan atau memimpin diri sendiri secara benar.

Menurut Mulyadi indikator-indikator integritas dibagi menjadi empat bagian yaitu:

1. Kesadaran diri makhluk sosial

Kesadaran sosial adalah representasi jiwa seseorang akan dirinya sendiri dan orang lain. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, yang tak dapat hidup sendiri tanpa melakukan interaksi dengan lainnya. Pada hakikatnya tiap individu tidak ada yang sempurna, masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan.

2. Tuntutan kebutuhan

Kebutuhan adalah tuntutan dalam diri manusia yang harus terpenuhi demi kelangsungan hidupnya. Apabila tuntutan itu tidak terpenuhi, maka sangat mungkin kelangsungan hidup manusia akan terganggu.

3. Jiwa dan semangat gotong royong dan terbentuknya kesempatan berpartisipasi

Gotong royong dan jiwa kekeluargaan merupakan salah satu jiwa atau semangat alami yang tertanam pada masyarakat. Dan juga merupakan budaya masyarakat yang sampai saat ini masih terjaga dan menjadi salah satu kekuatan dan kelebihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau permasalahan.

2.1.2 Tanggung Jawab

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia tanggung jawab adalah suatu kondisi dimana seseorang harus menanggung sesuatunya secara sendiri meskipun dirinya sendiri disalahkan sebagai penerima beban yang disebabkan oleh pihak lain.

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.

Gagasan yang dikemukakan oleh George Bernard Shaw mengenai tanggung jawab yaitu setiap orang yang sanggup mempraktekkan 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. Adapun indikator-indikator tanggung jawab menurut Friedrich August Von Hayek yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki komitmen pada tugas

Komitmen terhadap tugas adalah motivasi internal yang mendorong seseorang untuk tekun dan ulet mengerjakan tugasnya meskipun mengalami macam-macam rintangan atau hambatan. Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya karena dirinya telah mengikatkan diri terhadap tugas tersebut.

2. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

3. Berfikir sebelum bertindak

Setiap tindakan yang dilakukan biasanya dipertimbangkan secara matang untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan.

2.1.3 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.

Profesional adalah sikap dan pendirian serta karakteristik seseorang atau organisasi di dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau di dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Ada 6 unsur yang terkandung dalam profesionalisme, yakni:

pertama, penguasaan atas bidang kerja atau masalah yang dihadapi. Kedua, serius dan tekun dalam menangani sesuatu yang dihadapi. Ketiga, berpegang pada prinsip efektivitas dan efisien. Keempat, pantang menyerah (ulet). Kelima, terorganisir dan sistematis didalam menganalisis dan bertindak taktis dan strategis. (Kusnadi 2011).

Profesional sangat berpengaruh terhadap kinerja, dalam penelitian tentang “ pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja auditor”, menyimpulkan bahwa profesional memengaruhi kinerja auditor, dengan demikian, maka 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 (panggilan profesi) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Siahaan, 2010).

Adapun indikator-indikator profesionalisme menurut Kunandar sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Kualitas

Kemampuan adalah mampu atau sanggup melakukan sesuatu atau beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kualitas adalah tingkat baiknya atau buruknya taraf atau derajat sesuatu.

2. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan.

3. Jumlah SDM

Penentuan jumlah SDM merupakan hal-hal yang perlu direncanakan terlebih dahulu sebelum memberikan tugas kepada karyawan tersebut.

2.1.4 Inovasi

Inovasi merupakan bentuk perwujudan sesuatu yang baru atau membuat pembaruan terhadap sesuatu yang sudah ada. Inovasi juga merupakan kegiatan penelitian, pengembangan atau perekayasa 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 Kuniyoshi Urabe inovasi merupakan suatu kegiatan satu kali puku (*one time phenomenon*), melainkan sebuah proses yang panjang dan kumulatif yang meliputi banyak proses pengambilan keputusan dalam organisasi dari mulai pada penemuan gagasan sampai implementasinya dipasar.

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.

Adapun indikator-indikator Inovasi menurut Nurdin (2010) sebagai berikut:

1. Mengkreasikan produk baru

Mengkreasikan produk baru adalah rangkaian proses pengembangan produk baru menggunakan suatu ide dan konsep yang sesuai dengan selera pasar.

2. Mengkreasikan proses dan perbaikan proses

Mengkreasikan proses adalah untuk mencapai tujuan tersebut yang perlu dilakukan adalah berkreasi sedemikian rupa dalam proses pembelajaran, mulai dari strategi dan metode yang telah ditetapkan.

3. Pengembangan produk

Pengembangan produk dalam pasar tidak selamanya dapat bertahan sesuai dengan harapan pemilik atau produsen. Dengan adanya perubahan yang cepat terhadap selera, teknologi, dan persaingan perusahaan mengembangkan arus produk dan jasa baru secara cepat.

2.1.5 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. Adapun indikator-indikator keteladan sebagai berikut:

1. Memiliki konsistensi dalam bertindak.
2. Menampilkan kemandirian dalam bertindak
3. Bertindak sesuai norma dan agama.

2.1.6 Budaya Kerja

Suatu keberhasilan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan dan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya.Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta ‘budhayah’ yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa.

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.

Dari uraian diatas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baidalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadari, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahirnya, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar dan kurang benar. Untuk dapat berperan, nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting atau memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.7 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.

Menurut badan pusat statistik (BPS), tenaga kerja atau *man power* adalah penduduk yang berumur 15 tahun mencakup penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang harus melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir yakni bersekolah, mengurus rumah tangga, dan menerima pendapatan. Walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Serta penduduk dikatakan tenaga kerja bila mereka melakukan pekerjaan dengan maksud membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 1 (satu) jam secara kontinu selama seminggu yang lalu.

Salah satu yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengembangkan tenaga kerja dalam rangka menghadapi globalisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang kurang kompetitif. Untuk mengatasi permasalahan tersebut ada beberapa hal yang harus dilakukan dan akan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

1. Mengembangkan standaritas dan sertifikasi kompetensi.

2. Peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi pelatihan kerja melalui pembinaan dan pemberdayaan lembaga pelatihan kerja.
3. Perwujudan nilai dan budaya produktifitas, pengembangan sistem dan metode peningkatan produktivitas, serta pengembangan kader dan tenaga ahli produktivitas.

Tenaga kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang harus menyelesaikan pendidikan terlebih dahulu sebelum masuk dunia kerja contohnya guru, dosen, akuntan, pengacara, dan dokter. Sedangkan tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu sebelum melakukan suatu pekerjaan contohnya supir, masinis, montir, dan tukang las. Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik adalah tenaga kerja tidak memerlukan pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam melakukan pekerjaan contohnya kuli panggul, kuli bangunan, buruh tani, buruh pabrik. Adapun indikator-indikator potensi kerja sebagai berikut:

1. *Curiosity* yang merupakan rasa ingin tahu untuk belajar lebih banyak hal, haus akan *feedback*, memiliki *self-awareness* yang baik sehingga ia bisa melakukan *self-improvement*.
2. *insight* yaitu kemampuan untuk menghubungkan berbagai perbedaan informasi untuk dijadikan kesimpulan, sehingga tahu langkah-langkah yang harus dilakukan kedepan.
3. *Engagement* adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain.

4. *Determination* yaitu kegigihan untuk bekerja lebih keras, mengejar cita-cita, menyelesaikan pekerjaan dan mencapai *goal* .

2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas kerja yang baik.
2. Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki.
3. Cepat menyesuaikan diri perkembangandari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain).
4. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja yang meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

2.3 Nilai-nilai Budaya Kerja

Nilai-nilai budaya kerja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi:

1. Nilai-nilai sosial yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisien, kepraktisan.
2. Nilai-nilai demokratis yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan aktualisasi, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan.
3. Nilai-nilai birokratik yang meliputi keampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, tugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugas terstruktur.
4. Nilai-nilai profesional termasuk keahlian, wewenang, memutuskan penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin.
5. Nilai-nilai ekonomik yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur, dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Suwono (2012)	Penerapan budaya kerja unggulan 5S (seiri, seiton,	Untuk mengetahui penerapan budaya kerja	Deskriptif	Penerapan budaya kerja unggulan 5S seiso, Seiton, Seiso, Seiketsu

		seiso, seiketsu dan shitsuke) di Indonesia	unggulan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke).		dan Shitsuke) di Indonesia dianggap relative baru. Tidak ada satu pun perusahaan yang menerapkan budaya kerja 5S secara keseluruhan
2.	Muharroma h dan Siswanto (2012)	Implementasi budaya kerja 5R sebagai Budaya Kerja di PKTN	Untuk bahan informasi dan acuan bagi pelaksanaan dan penerapan GP-5R yang dijadikan dan diadopsi	Deskriptif kualitatif	5R akan memberikan dampak besar pada instansi dalam hal ini PKTN sebagai peningkatan image institusi dan peningkatan <i>sense of</i>

			menjadi budaya PKTN dan untuk mengetahui bagaimana implementasi dan penerapan 5R sebagai suatu kebijakan dan dilaksanakan dalam kegiatan rutinitas PKTN.		<i>belong</i> karyawan (empati merasa memiliki) yang akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja dan performa kinerja individu atau kelompok, bila pelaksanaannya sudah benar-benar diterapkan maka efisiensi akan tercapai dan ini merupakan landasan mencapai nilai
--	--	--	--	--	--

					tambah bagi institusi.
3.	Asyrori (2014)	Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda	Untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda	Korelasi statistik nonparametrik	Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda dan termasuk dalam kategori sedang. Adanya budaya kerja yang kurang baik,

					<p>maka kinerja pegawai pun menjadi kurang maksimal, terkait demikian budaya kerja penting untuk diperhatikan agar tercipta hasil kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai</p>
4.	Sobirin (2013)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap	Deskriptif	<p>Pada dasarnya budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi</p>

			kinerja pegawai		dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang/pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun
--	--	--	-----------------	--	---

					komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik
5.	Ikhsan (2016)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,

		Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta	kerja terhadap kinerja karyawan non dosen di Universitas Mercu Buana Jakarta		dimana apabila variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kinerja akan meningkat pula; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel kinerja akan meningkat; serta terdapat pengaruh positif
--	--	---	--	--	--

					dan signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Mercu Buana dimana apabila budaya kerja dan kepuasan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau dengan kata lain semakin baik penerapan nilai-
--	--	--	--	--	---

					<p>nilai budaya organisasi yang diimplementasikan dalam kehidupan kerja karyawan dan semakin baiknya kepuasan karyawan akan semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Mercu Buana .</p>
6.	Budi Satriyo (2017)	Pengaruh kompetensi profesional, disiplin, dan	Kompetensi profesional X1, disiplin X2, bekerja	Analisis uji regresi dan linieritas normalitas.	Menunjukkan adanya hubungan yang positif antara

		kerja terhadap kinerja iklim kepolisian gorontalo.	ke arah X3, dan kinerja Y.		variabel independen dan variabel dependen.
7.	Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018)	Pengaruh komitmen, integritas, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai komisi independen pemilihan (KIP) aceh	Komitmen (X1), Integritas (X2), kompetensi (X3), dan kinerja (Y)	Menggunakan peralatan statistik structural equation model (SDM)	Penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai
8.	Rizky Pasca Baisar (2013)	Pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi dan komitmen terhadap	Integritas (X1), obyektivitas (X2), kerahasiaan (X3),	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dan	Menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel independen dan dependen

		kinerja auditor pada kantor perwakilan bada pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKB) Provinsi sulawesi tengah	kompetensi (X4), komitmen (X5), dan kinerja (Y)	kausalita	
9.	Kumendong Aimella Cesilia, Bernhard Tewel, dan Joy E.Tulung (2017)	Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor	Disiplin kerja (X1), perencanaan karir (X2), Kompetensi (X3) dan kinerja	Analisis data dilakukan dengan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simulun berpengaruh

		pelayanan pajak (KPP) Pratama manado	(Y)	dan regresi berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Andi Eko Prasetyo (2011)	Pengaruh budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPD Banyuwangi	Path analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada variabel yang diteliti dengan alat analisis, persamaannya sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja

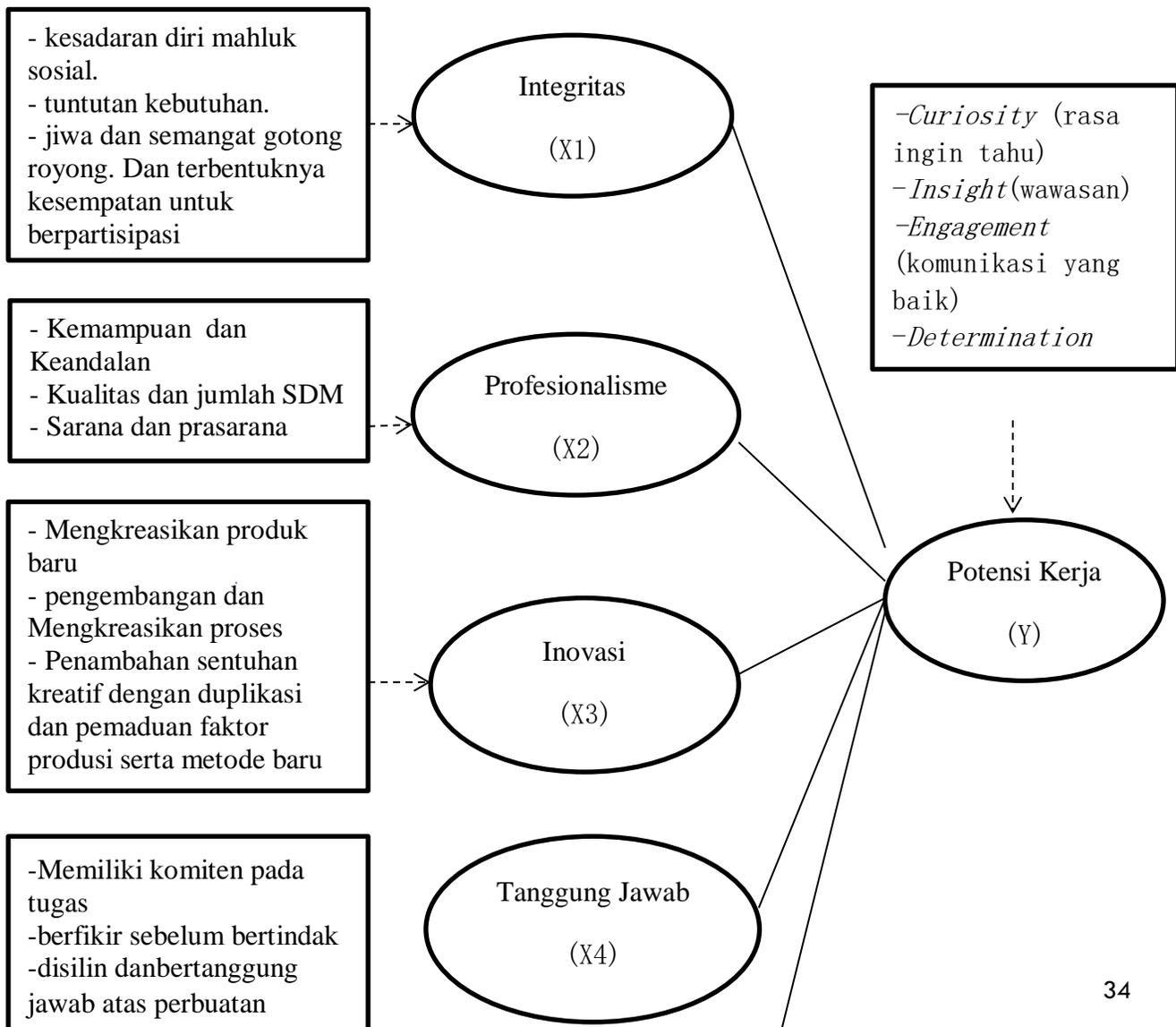
2.5 Kerangka Konseptual

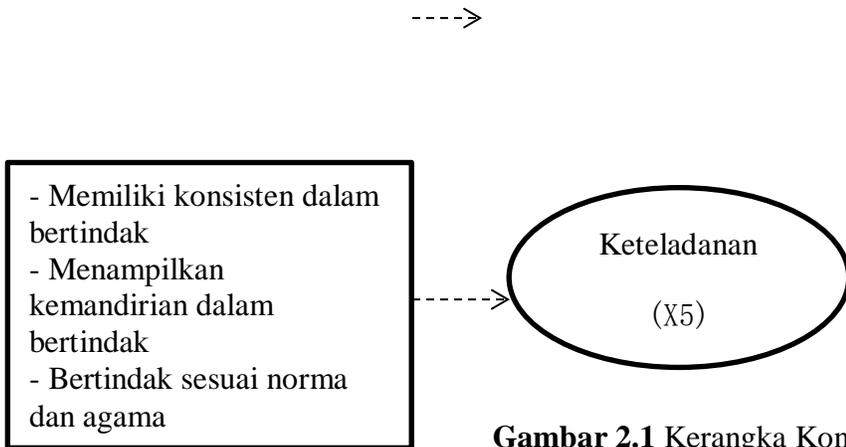
Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian (Sugiyono, 2019).

Kompetensi seseorang yang tinggi apabila bekerja dengan giat sedangkan seseorang yang mempunyai kompetensi rendah akan berkinerja rendah. budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. potensi tenaga kerja adalah sesuatu yang dimiliki dan yang mungkin dapat dikembangkan. Salah satu yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengembangkan tenaga kerja dalam rangka menghadapi globalisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang kurang kompetitif.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat

dirumuskan sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran konseptual diatas maka hipotesisnya yaitu:

H1: Diduga nilai budaya kerja integritas, merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA SGS.

H2: Diduga nilai budaya kerja profesionalisme, merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA SGS.

H3: Diduga nilai budaya kerja inovasi, merupakan salah satu faktor terbentuknya potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA SGS.

H4: Diduga nilai budaya kerja tanggung jawab, merupakan salah satu faktor pembentuk potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA SGS.

H5: Diduga nilai budaya kerja keteladanan, merupakan salah satu faktor pembentuk potensi kerja karyawan pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA SGS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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.

3.2 Lokasi dan Waktu

Objek penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) Di kecamatan Bua. yang beralamat di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kec. Bua, Kab. Luwu. Sedangkan waktu penelitian yang direncanakan kurang lebih dari tiga bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka meneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan, dana, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tu.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu staf HRD kurang lebih 50 orang Pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) Di Kecamatan. Bua. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Teknik probability sampling ini ada bermacam-macam yaitu *simple randomsampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (clutser) sampling* (Sugiyono, 2010:120). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.4 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

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Data kualitatif, menurut Sugiyono (2013) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.

- b. Data kuantitatif, menurut Sugiyono (2013) data kuantitatif yaitu data yang berupa bilangan atau angka-angka yang berhubungan dengan penelitian,

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui observasi atau pengamatan secara langsung melalui wawancara dengan responden, yang berupa jawaban
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dengan mempelajari dan menelaah serta mengumpulkan buku-buku referensi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan system informasi manajemen perusahaan serta dengan cara mencari banyak sumber dari media internet (Sugiyono, 2013).

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Devinisi	Indikator
1.	Integrasi	Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik.	1. Kesadaran diri makhluk sosial 2. Tuntutan kebutuhan 3. Jiwa dan semangat gotong royong 4. Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan bersama
2.	Profesionalisme	Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik.	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan prasarana 4. Jumlah SDM 5. Teknologi informasi 6. Keandalan
3.	Inovasi	Menyempurnakan yang sudah	1. Mengkreasikan

		ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik.	<p>produk baru</p> <p>2. Mengkreasikan proses</p> <p>3. Pengembangan produk</p> <p>4. Perbaiki proses</p> <p>5. Penambahan sentuhan kreatif dengan duplikasi dan pepaduan faktor produksi serta metode baru.</p>
4.	Tanggung jawab	Bekerja secara tuntas dan konsekuen.	<p>1. Memiliki komitmen pada tugas</p> <p>2. Disiplin</p> <p>3. Berfikir sebelum bertindak</p> <p>4. Bertanggung jawab atas kata-kata, sikap dan perbuatan.</p>

5.	Keteladan	Menjadi contoh yang baik bagi orang lain.	<p>1. Memiliki konsistensi dalam bertindak.</p> <p>2. Menampilkan kemandirian dalam bertindak</p> <p>3. Bertindak sesuai norma dan agama.</p>
6	Potensi kerja	Potensi kerja adalah keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja, yang dapat dikembangkan.	<p>1. <i>Curiosity</i> yang merupakan rasa ingin tahu untuk belajar lebih banyak hal, haus akan <i>feedback</i>, memiliki <i>self-awareness</i> yang baik sehingga ia bisa melakukan <i>self-improvement</i> .</p> <p>2. <i>insight</i> yaitu kemampuan untuk</p>

			<p>menghubungkan berbagai perbedaan informasi untuk dijadikan kesimpulan, sehingga tahu langkah-langkah yang harus dilakukan kedepan.</p> <p>3. <i>Engagement</i> adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain.</p> <p>4. <i>Determination</i> yaitu kegigihan untuk bekerja lebih keras, mengejar cita-cita, menyelesaikan pekerjaan dan mencapai <i>goal</i> .</p>
--	--	--	--

3.7 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengambil instrumen pengukur yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, yang mana terdapat enam variabel yaitu, integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, keteladanan dan potensi kerja.

3.7.1 Uji Validitas

Tujuan dari diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali).

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 (Ghozali).

3. 8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS yaitu sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier yang digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*, maksudnya yaitu digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel dependen yang lebih dari satu (minima dua), sehingga analisis regresi berganda juga bisa disebut analisis *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X) persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018), yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y : Potensi Kerja

X1 : Integritas

X2 : Profesionaisme

X3 : Inovasi

X4 : Tanggung Jawab

X5 : Keteladanan

b1b2b3: Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

3.8.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau kolerasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

1. jika nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

2. Namun sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Determinasi (R Square atau R Kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut variabel dependen (Y), atau dengan kata lain nilai koefisien seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap v determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat variabel.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.9.1 Uji Parsial(Uji T)

Uji T adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri atau individu terhadap variabel terkait (Y). Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y signifikan atau tidaknya maka akan dilakukan uji T parsial dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = X$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

$H_1 = X$ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka $\alpha = 0,05$ uji T parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran umum tentang penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT.SGS

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte pendirian No.11 tanggal 18 november 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, S.H., dengan nama untuk pertama kalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan Akte perubahan oleh Notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili bapak Hasan Sunarko. Direktur utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (bapak R.S Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu Staff Officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya aset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal

dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. SGS Cabang Luwu.

1. Profil Perusahaan

PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS) cabang luwu merupakan salah satu industri yang bergerak dibidang usaha kayu lapis (plywood) pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kec. Bua, Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan atau sekitar 12 Km dari kota Administrasi Palopo dan memiliki sekitar 2701 karyawan yang terdiri dari beberapa departemen antara lain:

- a) Produksi memiliki 2145 karyawan
- b) PPIC/QC.QA memiliki 75 karyawan
- c) Maintenance memiliki 222 karyawan
- d) Log Pond memiliki 68 karyawan
- e) Gudang memiliki 15 karyawan
- f) Tata Usaha memiliki 97 karyawan
- g) HTR memiliki 64 karyawan
- h) CI memiliki 4 karyawan
- i) Keuangan memiliki 5 karyawan

j) TUK memiliki 4 karyawan

k) Pembibitan memiliki 2 karyawan

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini:

Nama perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)

Jenis badan hukum : Perseroan terbatas

Alamat perusahaan : Desa Barowa, Kec. Bua, Kab. Luwu Sul-Sel

Nomor telepon : (0471) 3307328

Nomor fax : (0471) 326172

E-mail : -

Status permodalan : PMA

Bidang usaha/kegiatan : Kayu lapis (polywood)

2. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

Pusat perekonomian bagi masyarakat di Sulawesi selatan pada tahun 2016 dengan mengembangkan manufacture polywood industry

b) Misi

Memberdayakan masyarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan industry

Budaya

Berkomitmen dan bertanggung jawab serta setia mengutamakan kepentingan perusahaan dengan kerja sama team dalam kerendahan hati

c) Motto

Tepat, cepat dan cermat (3T)

Tepat : mutu (eliminasi kesalahan)

Cepat : produktifitas

Cermat : efisiensi dan nilai

d) Kunci dasar menjadi team yang kuat

1. Disiplin

2. Saling memotivasi agar lebih maju

3. Saling percaya bahwa setiap orang adalah anggota team

4. Menerima saran dan koreksi

5. Berani mengubah pola pikir

3. Lokasi perusahaan

Pabrik terletak di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi berjarak kurang lebih 2

Km dari jalan poros Palopo–Makassar, dan 12 Km dari kota Palopo.

Batas pabrik:

- a. Sebelah selatan berbatasan dengan sungai Bua
- b. Sebelah utara berbatasan dengan empang dan pantai Teluk Bone
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan jalan dan pemukiman
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone

4. Proses Kegiatan/Produksi

Unit proses pembuatan kayu lapis (plywood) meliputi:

- a. Unit *Log Pond*

Log pond bertanggung jawab menangani penerimaan, penyimpanan dan perlindungan bahan baku kayu bulat sekaligus mensupply ke unit proses produksi sesuai rencana volume dan kualitas di proses.

- b. *Log cutting*

Log cutting merupakan awal proses unit produksi yang menentukan potongan panjang kayu dan dipastikan sesuai ukuran volume dan mutu yang direncanakan terhadap

potongan kayu yang tidak cukup ukuran dan mutu tidak sesuai dilakukan seleksi untuk proses pembuatan bangku atau pallet, dan sisanya dan diperuntukkan untuk kebutuhan boiler, kantin karyawan dan masyarakat sekitar pabrik.

c. *Feeling/Rotary*

Feeling/rotary merupakan proses pengupasan kayu bulat menjadi lembar veneer dengan ketebalan tertentu sesuai yang direncanakan. Keumuman tebal antara 0.25 mm s/d 2.40 mm. persiapan proses ini log harus bersih dari kulit kayu, pasir/tanah, paku log, setting pisau harus standar dan bahan pembantu seperti reeling tape, kasumba, dan tali pengikat untuk gulungan reeling.

d. *Continous dryer*

Continous dryer merupakan proses pengeringan *face/back* (lapisan luar) dengan kadar air antara 12% s/d 22%.

e. Penyusunan *green veneer*

Penyusunan *green veneer* adalah proses penyusunan dengan lembar veneer dari ukuran kecil atau *poly-poly* disusun rata diatas bangku pallet sebelum proses pengeringan.

f. *Core Clipper*

Core clipper adalah proses pada lembar veneer yang lebih lebar (OPC/TPC) dan kemudian dipotong/diratakan dengan menggunakan mesin clipper, selanjutnya disusun diatas bangku pallet sebelum proses peneringan.

g. *Auto Clipper Face/Back*

Auto clipper Face/Back adalah proses pemotongan lembaran *face/back* pada *out put cont. dryer* sesuai ukuran yang direncanakan

h. *Roll dryer*

Roll dryer adalah proses pengeringan veneer core (lapisan inti) dengan kadar air antara 10% s/d 16%. Persiapan dalam proses pengeringan meliputi bahan yang akan dikeringkan dipastikan jenis dan ukuran sama,

pallet/alas pada bagian output sudah siap dan pemenuhan steam dari boiler sesuai kebutuhan.

i. Press dryer

Press dryer berfungsi sama dengan *roll dryer* hanya yang membedakan adalah metode pengeringan, *roll dryer* dengan metode *roll* dan *blower* pengantar panas, sedangkan *press dryer* menggunakan plat yang langsung menerima panas melalui pengantar sistem dari *boiler*.

j. Repair back

Repair back adalah proses penambahan/memperbaiki bahan yang tidak cukup ukuran (poly-poly), cacat *veneer* menjadi bahan baku dan ukuran standar.

k. One face/back

One face/back adalah lembaran *face/back* yang sudah memenuhi standar ukuran, *grade face* atau back (*face/back* langsung).

l. Core compuser

Core compuser adalah proses perakitan *veneer core* dengan mesin compuser dan bahan pembantu yang akan digunakan seperti *glue trend/hot melt glue/polyester* yang untuk menghubungkan setiap sambungan, reeling tape dengan air secukupnya untuk menghubungkan semua sambungan dalam satu lembar ukuran standar serta meteran adalah untuk memastikan ukuran yang akan digunakan.

m. Pairing

Pairing adalah bagian penyusunan/seleksi/*setting face/back* lnsung maupun *back* yang sudah *repair* disusun diatas alas dalam jumlah tertentu untuk persiapan proses pengeleman atau perakitan dengan *core*.

n. Setting core

Setting core adalah bagian peyusunan/seleksi/*setting core* dan dipastikan dalam satu tumpukan ukurannya sama dan merepair ulang *veneer core* yang belum standar sebelum proses pengeleman atau perakitan dengan *face/back*.

o. Assembly/glue spreader

Assembly/glue spreader adalah perakitan *veneer face, care* dan *back* dengan sistem silang berlawanan serat. Sebelum perakitan beberapa tahap dalam persiapan yang harus dilakukan antara lain : persiapan dalam pembuatan perekat kayu lapis yaitu terlebih dahulu harus mempersiapkan bahan baku lem seperti tepung industry dan ammonium clorida dari gudang dengan menggunakan kereta, memompa uf resign dari tangki utama ke tangki 10 ton untuk sediaan pencampuran. Proses pencampuran dilakukan dengan menggunakan mesin glue mixer dibawah tanggung jawab bagian laboraturium. Mesin ini akan mencampur bahan perekat secara otomatis sesuai yang terprogram. Persiapan berikutnya adalah pelaburan (*glue spreader*), sebelumnya telah disiapkan *veneer face/back, veneer core* atau *long core* yang telah disetting pada input *glue spreader* melalui rantai pengantar bahan kemudian sarana kerja lainnya seperti sarung tangan karet, kasumba, sapu lidi dan pisau cutter serta alas pada bagian output.

p. Cold press

Cold press adalah mesin yang diperuntukkan untuk press awal setelah pengeleman agar lem menjadi lebih rata mengisi pori-pori kayu, sehingga venner saling mengikat dan kuat.

q. Hot press

Hot press adalah mesin kedua setelah cold press. Proses ini harus menggunakan sistem yang cukup dari bailer, tujuan dari proses hot press agar perekat lebih menyatu dengan lapisan polywood, saling mengikat, lem jadii masak, sehingga kekuatan lemnya menjadi lebih kuat

r. Sizer

Sizer adalah mesin untuk memotong kedua sisi panjangdan lebar sesuai dengan ukuran yang dipasarkan. Pemotongan dilakukan dengan dengan menggunakan double

tip, lalu dilakukan proses pendempulan, pengamplasan serta inspeksi.

s. *Packing*

Packing adalah bagian pengepakan setelah disusun dikelompokkan tingkatan mutunya dari bagian inspeksi. Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alas penutup dan plastik packing, band eizer/gren span, plastik siku/corner, mesin pengikat, spot, tinta, spidol, papan list, kapur tulis, dan sap lidi.

t. Gudang barang jadi

Gudang barang jadi adalah tempat penyimpanan barang sebelum dikapalkan, kecuali bila kapal sudah standby untuk siap muat, sementara stock gudang habis maka polywood bisa langsung dikapalkan tanpa penyimpanan sebelumnya digudang.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti , memeriksa, mempelajari serta membandingkan data yang ada ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang di kuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang di dasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasenya.

a. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 22 item pernyataan ini disebarkan kepada 55 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak

55 ekslamper kuesioner yang kembali serta datanya dapat diolah.

Table 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	33	60%
Perempuan	22	40%
Total	55	100%

Dari table 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau sekitar 60% dari keseluruhan jumlah responden, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sekitar 40% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-25	15	27, 3%
25-28	20	36, 4%

28-31	20	36,4%
Total	55	100%

Dari table 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 27,3% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 25-28 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 36,4% dari keseluruhan responden, dan responden yang berusia 28-31 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 36,4% dari keseluruhan responden.

4.2.2 Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrument, penulis menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Validitas ini dilakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom*(df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variable). Pada kasus ini besarnya $df = 55-2=53$ dengan $\alpha = 0,005$ di dapat r-tabel 2,656. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka bagian pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Table 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel X1

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,784	0,2656	Valid
X1.2	0,752	0,2656	Valid
X1.3	0,703	0,2656	Valid

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable X1 seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan, kecuali pada pernyataan pertama yang memiliki tingkat signifikan.

Table 4.4

Hasil Uji validitas variable X2

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,678	0,2656	Valid
X2.2	0,652	0,2656	Valid
X2.3	0,526	0,2656	Valid

Dari table 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable X2 seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan, kecuali pada tingkat signifikan.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel X3

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,809	0,2656	Valid
X3.2	0,611	0,2656	Valid
X3.3	0,557	0,2656	valid

Dari table 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable X3 seluruhnya valid.

Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel X4

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X4.1	0,586	0,2656	Valid
X4.2	0,777	0,2656	Valid
X4.3	0,624	0,2656	Valid

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable X4 seluruhnya valid. Hal ini dikarenakan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel X5

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X5.1	0,748	0,2656	Valid
X5.2	0,711	0,2656	Valid
X5.3	0,493	0,2656	Valid

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan pada variable X5 seluruhnya valid. Hal ini dikarenakan hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y1.1	0,436	0,2656	Valid
Y1.2	0,584	0,2656	Valid
Y1.3	0,504	0,2656	Valid
Y1.4	0,413	0,2656	Valid
Y1.5	0,327	0,2656	Valid
Y1.6	0,388	0,2656	Valid
Y1.7	0,347	0,2656	Valid

Potensi kerja (Y) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid. Maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari variable integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan terhadap potensi kerja

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Batas reliabilitas	keterangan
----------	------------------	--------------------	------------

X1	0,689	0,60	Reliable
X2	0,696	0,60	Reliable
X3	0,747	0,60	Reliable
X4	0,740	0,60	Reliable
X5	0,680	0,60	Reliable
Y	0,721	0,60	Reliable

Hasil uji reliabilitas berdasarkan output *reability statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variable penelitian tersebut reliable.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

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			
1	(Constant)	15.619	5.869		2.661	.010
	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:

$$Y: 15.619 + 0,472 X1 + 0,229 X2 + 0,544 X3 + 0,471 X4 + 0,548 X5$$

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,propesionalisme,inovasi,tanggung jawab dan keteladanan dianggap konstan, (integritas,propesionalisme,inovasi,tanggung jawab,keteladanan = 0),maka potensi kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 15.169.

2. Koefisien regresi integritas sebesar 0,472 menggambarkan bahwa apabila variabel integritas (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
3. Koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,229 menggambarkan bahwa apabila variabel profesionalisme (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
4. Koefisien regresi inovasi sebesar 0,544 menggambarkan bahwa apabila variabel inovasi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja karyawan.
5. 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.
6. Koefisien regresi keteladanan sebesar 0,548 menggambarkan bahwa apabila variabel keteladanan (X5) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada potensi kerja.

4.2.5 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^2 (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 Square 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.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormuasikan 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		
(Constant)	15.619	5.869		2.661	.010
1 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.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

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 menekannya, 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 berpengaruh secara signifikan terhadap potensi kerja karyawan.

2. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap pembentukan potensi kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari uji t yang dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $825 > 1,674$. 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 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.

