



**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, SIKAP
KERJA, ETIKA, DAN PERENCANAAN
KARIR TERHADAP KINERJA PADA
DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

ANISA PUTERI
1815310393

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan



JUDUL

: PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, SIKAP KERJA, ETIKA DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

NAMA

: ANISA PUTERI

N.P.M

: 1915310393

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 25 Oktober 2022

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI

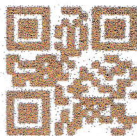


Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Febrilian Lestario, S.T., M.Si.

Note : dokumen ini telah diproses secara online melalui sistem informasi akademik UNPAB

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ANISA PUTERI
NPM : 1815310393
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA SIKAP KERJA, ETIKA, DAN
PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA
PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN
KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 Oktober 2022



Anisa Puteri

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ANISA PUTERI
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : MEDAN, 17 JUNI 2000
NPM : 1815310393
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
ALAMAT : JL. KLAMBIR V GG. ALANG ISYAH,
MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Oktober 2022
Yang membuat pernyataan


Anisa Puteri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 1517 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 94 pegawai PNS. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis data penelitian ini data kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 3.432 > t_{tabel} 1.98609$ dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 7.400 > t_{tabel} 1.98609$ dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 0.490 < t_{tabel} 1.98609$ dengan tanda negatif dan tingkat signifikansi sebesar $0.626 > 0.05$. Perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 0.309 < t_{tabel} 1.98609$ dengan tanda negatif dan tingkat signifikansi sebesar $0.758 > 0.05$. Dan secara simultan variabel manajemen SDM, Sikap kerja, etika, dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai F tabelnya adalah sebesar 2.47. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, maka nilai $F_{hitung} 61.562 > F_{tabel} 2.47$ dan nilai positif, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, Perencanaan Karir, Kinerja*



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource management, work attitudes, ethics and career planning on performance at the Department of Hygiene and Parks in Medan City. The population in this study amounted to 1517 employees. The number of samples as many as 94 civil servants. This research approach uses an associative approach. This type of research data is quantitative data with primary data sources. Data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that HR management had a positive and significant effect on performance with a tcount of 3,432 > ttable 1,98609 with a positive sign and a significance level of 0.001 < 0.05. Work attitude has a positive and significant effect on performance with a value of tcount 7.400 > ttable 1.98609 with a positive sign and a significance level of 0.000 < 0.05. Ethics has no significant effect on performance with a tcount value of 0.490 < ttable 1.98609 with a negative sign and a significance level of 0.626 > 0.05. Career planning has no significant effect on performance with a tcount value of 0.309 < ttable 1.98609 with a negative sign and a significance level of 0.758 > 0.05. And simultaneously the variables of HR management, work attitude, ethics and career planning have a positive and significant effect on the performance variable with the F table value of 2.47. Based on the results of the F test in the table above, the Fcount 61.562 > Ftable 2.47 and a positive value, with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Human Resource Management, Work Attitude, Ethics, Career Planning, Performance*




KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan, maka peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, M.SI., CIQAR., CIQNR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr Kiki Farida Ferine, SE., M. Si., selaku Dosen Pembimbing I peneliti yang telah memberikan peneliti masukan dan bimbingan selama penelitian ini berlangsung, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

- 
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, dan bimbingan di dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
 6. Seluruh jajaran Dosen dan Staf/Pegawai Program Studi Manajemen di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
 7. Seluruh pihak yang ada di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan yang telah memberikan peneliti kesempatan agar dapat melakukan riset pada unsur pelaksana Pemerintah Daerah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
 8. Kedua Orang Tua Peneliti yaitu Bapak Hartoyo dan Ibu Salmiyah yang selalu memberikan peneliti kasih sayang, dukungan, doa dan restu sampai dengan saat ini, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih.

Medan, 25 Oktober 2022
Penulis,

Anisa Puteri
1815310393

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan teori	10
1. Kinerja	10
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Sikap Kerja	16
4. Etika	18
5. Perencanaan Karir	20
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Konseptual	26
1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja	26
2. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja	27
3. Pengaruh Etika terhadap Kinerja	27
4. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
1. Tempat Penelitian	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional	31

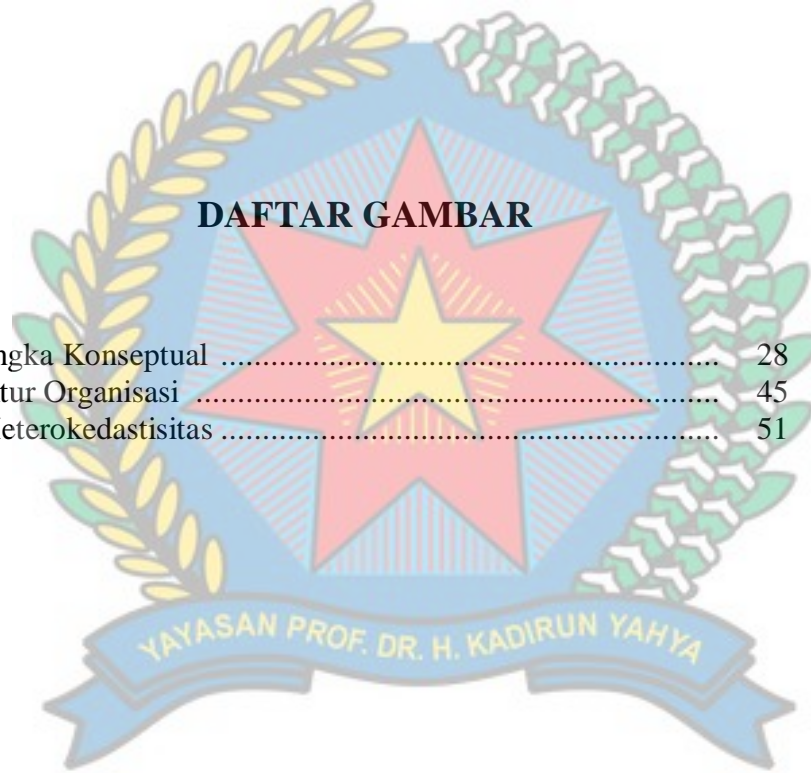
D. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi.....	32
2. Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Kualitas Data	34
2. Uji Asumsi Klasik	35
3. Analisis Regresi Linear Berganda	37
2. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	40
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	57
1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Parsial terhadap	57
2. Pengaruh Sikap Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja.....	58
3. Pengaruh Etika Secara Parsial Terhadap Kinerja.....	59
4. Pengaruh Perencanaan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja	59
5. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, dan Perencanaan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1.	<i>Review</i> Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian	31
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.3.	Data Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.....	32
Tabel 4.1.	Uji Validitas	46
Tabel 4.2.	Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.3.	Uji Normalitas	49
Tabel 4.4.	Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.5.	Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.6.	Uji Parsial (Uji t)	54
Tabel 4.7.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.8.	Uji koefisien determinasi	57



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas	51



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Biodata Peneliti	66
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 3 Data Tabulasi	72
Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuesioner	74
Lampiran 5 Output SPSS	84
Lampiran 6 Form Pengajuan Meja Hijau	92
Lampiran 7 Form Pengajuan Judul	93
Lampiran 8 Bebas Pustaka	94
Lampiran 9 Surat Keterangan Turnitin Self Plagiat Similairty, Presentase Turnitin dan Hasil Plagiat Turnitin	95
Lampiran 20 Berita Acara Bimbingan Doping 1 dan 2	96



BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan aset yang penting bagi setiap perusahaan, biasanya disebut karyawan. Karyawan bisa dikatakan sebagai faktor yang paling utama untuk mencapai keberhasilan di setiap perusahaan. Optimalisasi kinerja dan retensi dari setiap karyawan, pada umumnya manajemen perusahaan memberikan penghargaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditentukan secara maksimal. Tingkat kinerja karyawan merupakan penopang bagi setiap perusahaan. Menurut Wibowo (2012:81), kinerja bisa dilihat dari proses setiap aktivitas pekerjaan maupun hasilnya karena hal tersebut menjelaskan terkait bagaimana kegiatan kerja berjalan guna menggapai tujuan perusahaan.

Menurut Pfeffer dalam Khadafi (2018:75), manajemen sumber daya manusia berperan baik dalam meningkatkan kinerja, misalnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, mendesain pekerjaan, tim produksi, melakukan pemberdayaan bagi setiap karyawan serta memberi kompensasi atas kinerja yang dilaksanakan guna meningkatkan kinerja selanjutnya dari kegiatan operasional kedepannya.

Menurut Oemar (2013), sikap kerja menjadi bagian dari perilaku sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan guna memaksimalkan produktivitas karyawan dalam bekerja dimana kegiatan tersebut akan memudahkan setiap karyawan dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Penerapan budaya perusahaan tersebut bermanfaat dalam memiliki sifat

kebersamaan, mengoptimalkan gotong royong, dapat saling terbuka antara setiap karyawan, menanamkan jiwa kekeluargaan di dalam bekerja, cepat tanggap dengan wawasan mengenai dunia luar dan memperbaiki komunikasi menjadi lebih baik lagi.

Menurut Fahmi (2016:23), etika kerja penting dalam menjadi karyawan yang punya tumbuh kembang di perusahaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan hingga selalu berada pada jalurnya, mampu dikendalikan, dan tingkat produktivitas perusahaan lebih baik dan maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Perencanaan karir dan pengembangan karir merupakan salah satu masalah di dunia bisnis baik itu dari perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh swasta maupun perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh negara baik itu di negara maju dan negara berkembang. Permasalahan yang sering terjadi di dalam perencanaan karir dan pengembangan karir di negara maju dan negara berkembang adalah adanya perbedaan sikap pimpinan terhadap pegawai atau karyawan laki-laki maupun perempuan. faktor inilah yang mempengaruhi perencanaan dan pengembangan karir perempuan dan akibatnya karir perempuan menjadi lebih terhambat dari pada karir laki-laki. Di Indonesia sendiri perencanaan dan pengembangan karir pegawai telah diatur dan dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang isinya tentang manajemen PNS meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, dan jaminan pensiun dan

jaminan hari tua. Tujuan dari undang-undang ini yaitu untuk menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, bebas dari intervensi politik, etika profesi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) Tjahjo Kumolo telah menerima laporan terkait kecurangan SKD CPNS yang terjadi di sejumlah titik lokasi (tilok). Tjahjo menegaskan akan mendiskualifikasi para peserta yang terlibat dalam kecurangan tersebut. Dimana dari laporan yang diterimanya, sebanyak 225 peserta terlibat melakukan kecurangan SKD CPNS di 9 titik lokasi seleksi. Pansel dan BKN serta KemenpanRB sedang membahas strategi untuk mendiskualifikasi peserta yang curang tanpa membuat gaduh.

Laporan dugaan kecurangan pertama kali dibuat oleh Tim BKN pada 17 September 2021 setelah melihat pengerjaan SKD yang tidak wajar dan laporan di media sosial. Setelah dilakukan pengecekan pada seluruh PC yang ada, terdapat 2 PC di mana ditemukan aplikasi *remote rutserv*. Selanjutnya, Laporan dugaan kecurangan berasal dari laporan Tim BKN dan media daring pada 4 Oktober 2021. Tidak dilakukan forensik terhadap PC di Enrekang karena suasana kurang kondusif. BKN telah memperoleh beberapa data berupa *image chat*, *audio*, dan *video* terkait. Dari hasil analisis ML, terdapat 5 orang yang terdeteksi melakukan kecurangan. Kemudian, laporan dugaan kecurangan berasal dari laporan Tim BKN pada 23 September 2021 dan media daring yang menunjukkan pengerjaan tidak wajar. Dan masih banyak beberapa pemeriksaan lainnya.



Dalam penelitian Maharan (2019), Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Lase (2018), dimana hasil penelitiannya menyampaikan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Rambi, Lengkong, dan Jorie (2015), praktek-praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017), Sikap kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan dalam penelitian Desry, Gerungan, dan Walangitan (2017), Etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dalam penelitian Mulyadi, Hidayati dan Maria (2018), Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Lase (2018), perencanaan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya aparatur (ASN) belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Artinya kinerja dari ASN juga tidak bisa dijamin baik dan benar apabila masuk mendaftar ASN tersebut tidak mengikuti aturan yg berlaku. Hal tersebut nantinya akan mempengaruhi sikap kerja, etika, dan perencanaan karir dari ASN tersebut, sehingga berpengaruh bagi kinerja ASN. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Manajemen sumber daya aparatur sipil negara (ASN) belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai dan kinerja organisasi.
- b. Sikap kerja dari calon ASN dalam fenomena memperlihatkan kurangnya pengawasan dalam proses pemilihan ASN. Artinya pengawasan yang ketat dan jujur diduga tidak terlihat dalam proses pengerjaan SKD.
- c. Kurangnya etika karena dugaan kecurangan pada saat melakukan ujian sehingga terlihat tidak adanya rasa tanggung jawab dan kerja keras dari setiap calon ASN, setelah melihat pengerjaan SKD yang tidak wajar dan laporan di media social selanjutnya terdapat 5 orang yang diduga melakukan kecurangan pada banyak lokasi tes CPNS.
- d. Kurangnya pengawasan dari atasan dan keamanan dalam pelaksanaan tes yang dapat menyebabkan sikap kerja setiap ASN yang diterima tidak memiliki etika dengan kualitas kerja yang sesuai keinginan organisasi.
- e. Dugaan kecurangan dalam pengerjaan SKD dapat menghambat perencanaan karir yang diberlakukan kepada calon ASN.

2. Batasan Masalah

Selain daripada mengenai SDM, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan memiliki beberapa masalah internal lain yang tidak disampaikan pada penelitian ini. Sehingga peneliti hanya membatasi agar pembahasannya terarah

dan tidak meluas serta tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Masalah yang dibatasi dalam penelitian yang dilakukan hanya pada permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja. Peneliti juga membatasi penelitian yang hanya dilakukan pada pegawai ASN saja, sehingga tidak melakukannya pada CASN yang bertugas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.


C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
3. Apakah etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
4. Apakah perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
5. Apakah manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian yaitu:

- 
1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
 2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
 3. Untuk mengetahui pengaruh etika secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
 4. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
 5. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, guna meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan mampu menjadi salah satu dasar pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, perencanaan karir, dan kinerja.
3. Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini dapat digunakan penerapannya di dalam ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen pemasaran.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari beberapa penelitian yang artinya, belum ada ditemukan peneliti bahwa penelitian ini dilakukan pada satu judul penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang sama pembahasannya variabelnya ada pada penelitian Maharani (2019), dengan judul pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Korompis, Lengkon dan Walangitan (2017), dengan judul pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Desry, Gerungan dan Walangitan (2017), dengan judul pengaruh etika, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. Serta Mulyadi, Hidayato dan Maria (2018), dengan judul pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berjudul “pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada :

1. Variabel penelitian,

Penelitian terdahulu melakukan penelitian menggunakan variabel bebas (manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, sikap kerja, kompensasi, etika, disiplin kerja, perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja). sedangkan penelitian ini diteliti dengan menggunakan empat variabel bebas

(manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja).

2. Waktu penelitian,

Penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2017, 2018 dan 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

3. Lokasi penelitian,

Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado, PT PLN (Persero) Area Manado, dan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012:3), kinerja adalah suatu keberhasilan dari karyawan atas kegiatan yang dikerjakannya dengan tujuan mencapai visi misi perusahaan, keberhasilan tersebut terlihat dari kualitas kerjanya dan kuantitas hasil kerja karyawan tersebut karena sudah memenuhi aturan yang ada. Kinerja memperlihatkan keberhasilan karyawan didalam menjalankan pekerjaannya dengan bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan. Apabila kinerja dari karyawan bisa meningkat, maka produktivitas dari perusahaan akan secara otomatis semakin baik.

Menurut Simamora (2012: 16) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi yang didapatkan karyawan karena berhasil menjalankan tugas kerjanya dan meraihnya pada satu periode tertentu dengan mengemban segenap tanggung jawab yang ia dapatkan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan dalam menjaga tingkat produktivitas produknya agar tetap bagus kualitas dan kuantitasnya. Karyawan merupakan asset bagi setiap organisasi, dimana banyak yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja bisa diartikan sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan sejalan dengan pertanggungjawaban yang


diberikan dimana hasil kerja itu memiliki kualitas yang bisa menarik perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan tersebut.

Menurut Edison dkk (2016:190), kinerja bisa dikatakan sebagai akhir dari pelaksanaan tugas kerja yang dinilai berdasarkan pada ketentuan yang ada dengan kesepakatan yang sudah disampaikan pada saat pekerjaan itu diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Marwansyah (2016:229), kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam meraih prestasi yang diberikan kepada karyawan tersebut, dimana tugas yang diberikan memiliki tekanan dan beban tertentu, namun karyawan mampu menghadapinya.

Menurut Amir dalam (Masrukin, Hubeis, & Wijayanto, 2018) menyampaikan kinerja sebagai suatu kegiatan yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan pencapaian organisasi tersebut sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut yang pada akhirnya akan memberi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan secara khusus dan masyarakat secara umum. Wibowo (2012:81) menyatakan bahwa kinerja adalah proses dalam bekerja untuk meraih tujuan perusahaan karena sudah memberikan hasil kerja yang baik.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan berdasarkan pendapat dari Simamora (2012:16), yaitu:

- 
- 1) Loyalitas
Selalu mengutamakan kepentingan perusahaan saat melaksanakan tugas
 - 2) Semangat kerja
Selalu bekerja dengan penuh semangat
 - 3) Kepemimpinan
Selalu menjadi teladan bagi karyawan
 - 4) Kerja sama
Selalu mengutamakan kerja sama dalam melaksanakan tugas
 - 5) Tanggung jawab
Selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa ilmu yang di dalamnya memerintahkan hubungan serta peran tenaga kerja disini disebut karyawan dalam meraih visi dan misi perusahaan secara khusus, dan karyawan itu sendiri serta masyarakat secara luas.

Menurut Manner dalam Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan dan juga art yang didalamnya terdapat aturan dengan peran karyawan supaya lebih produktif dengan memberikan hasil kerja yang efektif maupun efisien hingga mencapai visi dan misi perusahaan. Gomes dalam Mathis, (2012:4) manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai suatu divisi yang mengembangkan

diri karyawan serta memanfaatkan karyawan tersebut guna meraih tujuan perusahaan dan juga tepat sasaran bagi individu, perusahaan itu sendiri, rakyat, baik dalam negeri maupun luar negeri.

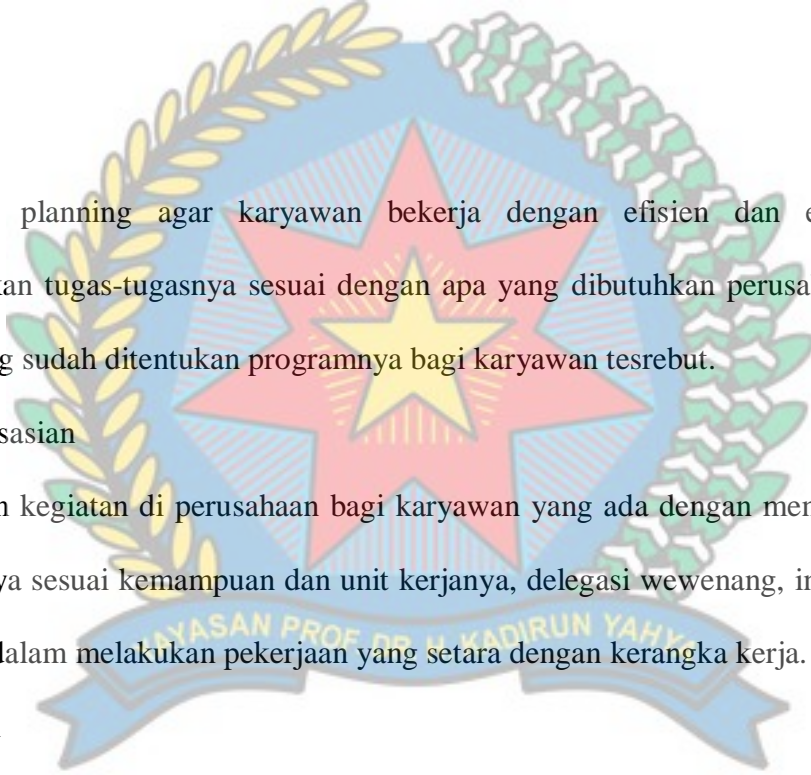
Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia bisa diartikan sebagai suatu proses dalam mendapatkan, melakukan pelatihan untuk memberikan penilaian kepada karyawan, memberi kompensasi atas hasil kerja, dan melakukan pengurusan kolega karyawan, asuransi Kesehatan, asuransi kerja dan hal lainnya yang terkait dengan *fairness* untuk karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia secara ilmu pengetahuan pada umumnya merupakan cara dalam melakukan manage pada keterkaitan dan peran karyawan disini sumber daya bagi perusahaan secara optimal sampai pada akhirnya bisa meraih tujuan dari organisasi dengan efektif dan efisien. Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai serangkaian kegiatan manajemen perusahaan yang mengarahkan karyawan kepada suatu hal yang menarik, lalu dikembangkan, kemudian mempertahankan hasilnya hingga menjadi sumber daya yang efektif bagi suatu organisasi.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi diantaranya ialah:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan



Melakukan planning agar karyawan bekerja dengan efisien dan efektif dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan sesuai dengan yang sudah ditentukan programnya bagi karyawan tersebut.

b) Pengorganisasian

Pelaksanaan kegiatan di perusahaan bagi karyawan yang ada dengan menyesuaikan pekerjaannya sesuai kemampuan dan unit kerjanya, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam melakukan pekerjaan yang setara dengan kerangka kerja.

c) Pengarahan

Pelaksanaan kegiatan dengan memberi arahan kerja agar hasil kerja bisa efektif dan efisien untuk meraih visi dan misi perusahaan.

d) Pengendalian

Proses dalam melakukan pengendalian kepada seluruh karyawan untuk taat pada aturan yang sebelumnya sudah ditetapkan perusahaan, jika terjadi pelanggaran yang disebabkan karyawan bersangkutan maka akan diberikan solusi untuk bisa Kembali mengoptimalkan rencana yang seharusnya.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Melakukan selection, memberi tempat, kegiatan orientasi, penarikan karyawan serta induction guna bisa mempekerjakan karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan, karena jika seluruh pengadaan berjalan dengan baik, maka manajemen akan lebih mudah meraih tujuan perusahaan.



b) Pengembangan

Kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan secara Teknik, terkonsep serta bermoral lewat pelatihan dan menambah ilmu karyawan dengan cara mendidik karyawan tersebut hingga berkembang selama bekerja pada perusahaan tersebut.

c) Kompensasi

Membalas jasa karyawan lewat pemberian insentif ataupun penghargaan dari perusahaan karena karyawan telah achieve dalam pekerjaannya.

d) Pengintegrasian

Suatu kegiatan guna menyatukan setiap kepentingan antara karyawan dan organisasi agar menjadi kerja sama yang sejalan dan symbiosis mutualisme.

e) Pemeliharaan

Melakukan pemeliharaan baik secara fisik ataupun mental bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar nantinya karyawan tersebut bisa menjadi asset perusahaan hingga masa pensiunnya. Memelihara yang baik dengan cara mensejahterakan karyawan sesuai yang diinginkan karyawan selama masih dalam konsistensi pedoman perusahaan secara internal dan eksternal.

f) Kedisiplinan

Kunci yang mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal dimana jika tidak ada kedisiplinan maka akan sulit meraih visi dan misi perusahaan.

g) Pemberhentian

Melakukan pemutusan kerja kepada karyawan karena ingin berhenti kerja, perusahaan ingin memutuskan hubungan dengan karyawan, kontrak yang sudah tidak diperpanjang lagi, masuk masa pension, dan hal lain.

c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10)

adalah sebagai berikut :

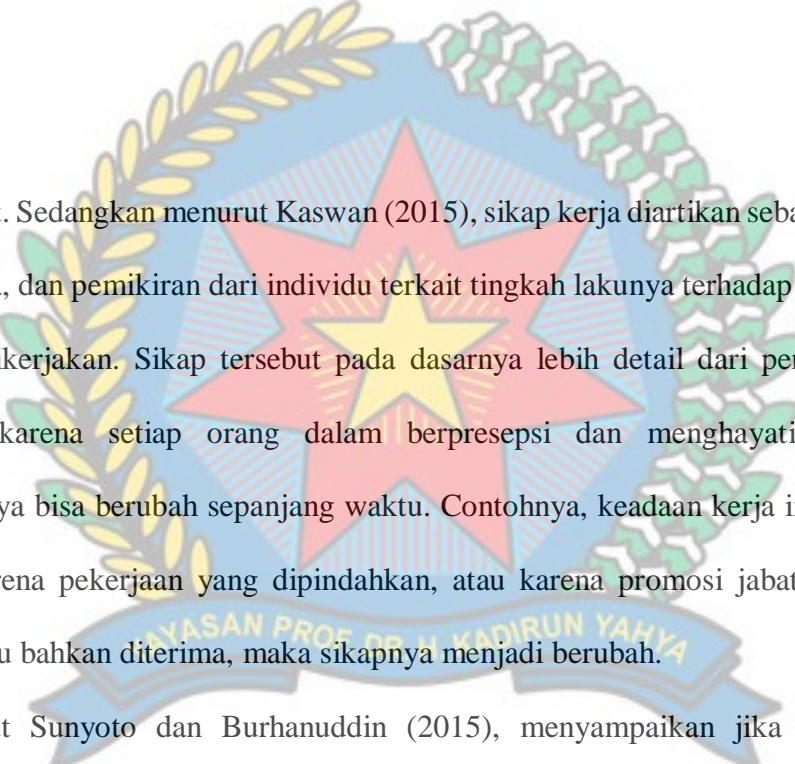
- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

3. Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Menurut Sapran (2015), sikap kerja bisa dikatakan sebagai suatu pemikiran dan rasa puas ataupun tidak kepada pekerjaan karyawan tersebut dimana cenderung bersifat negative dan positif guna mendapatkan hal keinginan karyawan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2014), sikap pada dasarnya bisa dikatakan sebagai sikap cenderung dari individu baik melakukan hal yang menyenangkan atau pun tidak menyenangkan yang memberikan cerminan atas perasaan tentang objek, subjek, maupun tindakan yang ada di dekat individu



tersebut. Sedangkan menurut Kaswan (2015), sikap kerja diartikan sebagai segenap rasa percaya, dan pemikiran dari individu terkait tingkah lakunya terhadap perusahaan, apa yang dikerjakan. Sikap tersebut pada dasarnya lebih detail dari penilaian serta sementara karena setiap orang dalam berpresepsi dan menghayati apa yang dikerjakannya bisa berubah sepanjang waktu. Contohnya, keadaan kerja individu bisa berubah karena pekerjaan yang dipindahkan, atau karena promosi jabatannya tidak diterima atau bahkan diterima, maka sikapnya menjadi berubah.

Menurut Sunyoto dan Burhanuddin (2015), menyampaikan jika sikap kerja merupakan evaluasi atas hasil kerja yang bersifat negative dan positif milik setiap tenaga kerja tentang kondisi disekitar tempat ia bekerja. Secara dominan, penelitian tentang sikap organisasional terkait dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Fungsi Sikap

Fungsi sikap menurut Hardiyanti et al (2018:16), terdapat empat fungsi sikap, yaitu:

- 1) Fungsi penyesuaian diri, artinya setiap individu dalam berkembang di suatu lingkungan guna meraih tujuan hingga optimal.
- 2) Fungsi pertahanan diri tercermin dari sikap yang berlindung pada individu yang harus mengaku atas fakta-fakta tentang individu sendiri tersebut
- 3) Fungsi ekspresi nilai artinya sikap yang memberikan bantuan berupa ekspresi secara positif terhadap penilaiannya kepada sesuatu seperti citra diri atau actual diri.

- 4) Fungsi pengetahuan memiliki arti sikap guna memberikan bantuan individu dalam memutuskan Batasan dalam mengevaluasi suatu hal, dimana bisa memberi gambaran atas aturan, kejelasan, serta kestabilan dari pribadi individu guna mengatasi keadaan di sekitarnya.

c. Indikator Sikap Kerja

Menurut Sapran (2015), terdapat lima indikator sikap kerja, yaitu:

- 1) Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- 3) Kerjasama dari teman sekerja, adanya kerjasama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- 5) Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja ditentukan

4. Etika

a. Pengertian Etika

Menurut Manik (2017), etika bisa diartikan sebagai penilaian yang diyakini oleh setiap karyawan dalam hal sikap, keseharian, ciri dan sifat. Menurut Siahaan (2012:9) etika merupakan suatu pedoman di dalam bersikap mengenai hal apa yang bisa diterima atau pun hal apa yang harus ditolak di dalam pelaksanaan berbisnis.

Menurut Rudito dalam Zainuri (2011:3) Etika kerja merupakan pedoman sikap dalam bertindak bagi setiap individu ataupun manajemen perusahaan sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tempat mereka bekerja sehingga bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Menurut Sigit (2015:118) etika kerja memperlihatkan individu bisa sampai mana dalam melakukan penilaian kerja. Individu dengan etika kerja yang maksimal akan melihat bahwa pekerjaan yang sedang ia jalani merupakan hal yang sangat penting, bermartabat, dan memiliki kemuliaan. Setiap individu dengan etikanya yang kuat memiliki rasa yakin jika bekerja sungguh-sungguh menjadi key dalam mencapai kesuksesan di dalam kehidupan hingga membahagiakan individu tersebut. Etika biasa disebut etps yaitu dari Bahasa Yunani.

b. Fungsi Etika Kerja

Menurut Ernawan (2012:14) fungsi etika kerja adalah:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja bisa memicu munculnya tindakan, yaitu menjadikan individu atau tim bisa melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai suatu keinginannya.

- 2) Penggairah dalam aktivitas.

Etika memberikan semangat kepada setiap individu atau tim yang lebih besar dalam melaksanakan kegiatan untuk meraih tujuan dari perusahaan.

3) Penggerak seperti mesin bagi mobil besar

Etika kerja bergerak dalam mendorong seseorang atau banyak orang guna bisa melaksanakan sesuatu dalam meraih sampai mendapatkan tujuannya.

c. Indikator Etika

Indikator etika kerja menurut Manik (2017) ialah:

1) Rasa tanggung jawab

- a) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
- b) Memberikan hasil kerja yang memuaskan

2) Kerja keras

- a) Tekun dalam bekerja
- b) Mampu mengoptimalkan hasil kerja

3) Sifat Hemat

- a) Hemat dalam menggunakan peralatan kerja
- b) Menggunakan peralatan dan perlengkapan sesuai dengan kebutuhan

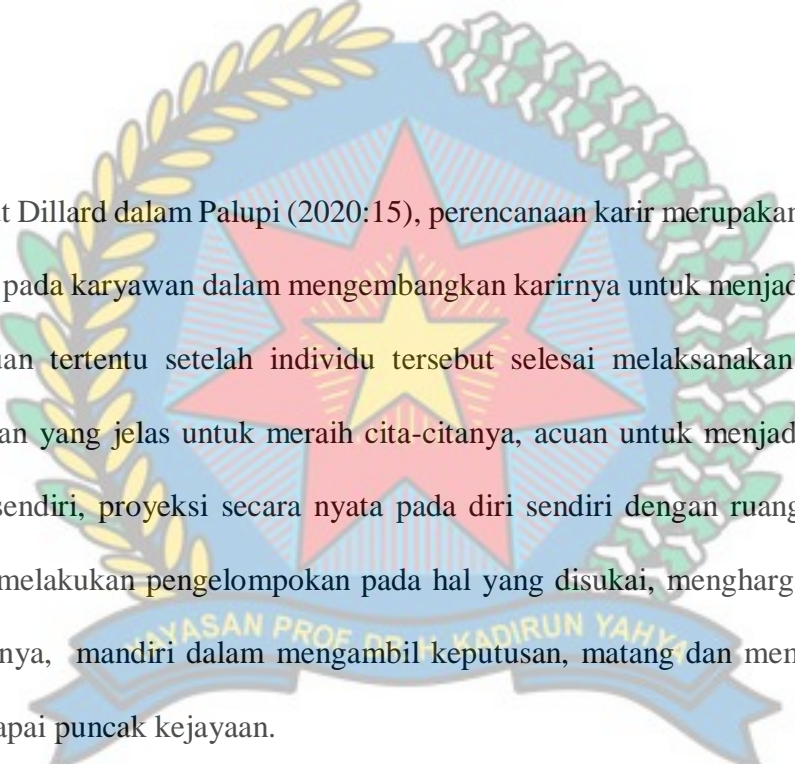
4) Menghargai waktu

- a) Menghargai jam kerja
- b) Penyelesaian tugas pekerjaan dengan tepat waktu

5. Perencanaan Karir

a. Pengertian Perencanaan Karir

Menurut Siagian (2013:204) menyampaikan perencanaan karier setiap orang dimulai dari pekerjaannya setelah dilakukan penempatan bagi ia di suatu perusahaan, kemudian loyal kepada perusahaan tersebut sampai masa pension, maka iya meniti karier pada perusahaan tersebut.



Menurut Dillard dalam Palupi (2020:15), perencanaan karir merupakan masa-masa yang terjadi pada karyawan dalam mengembangkan karirnya untuk menjadi lebih baik, dengan tujuan tertentu setelah individu tersebut selesai melaksanakan pendidikan dengan tujuan yang jelas untuk meraih cita-citanya, acuan untuk menjadi maju pada bidangnya sendiri, proyeksi secara nyata pada diri sendiri dengan ruang lingkup di sekitarnya, melakukan pengelompokan pada hal yang disukai, menghargai pekerjaan dan menilainya, mandiri dalam mengambil keputusan, matang dan memperlihatkan cara menggapai puncak kejayaan.

Simamora (2012) perencanaan karir bisa dikatakan sebagai proses dari setiap orang untuk melakukan identifikasi serta melangkah guna meraih pencapaian hingga sukses dalam berkarir. Pada proses tersebut, setiap karyawan mendapatkan ilmu mengenai apa yang ia miliki seperti keunggunaan seperti terampil, memiliki minat dan bakat, wawasan, karakter dan dorongan yang dipakai untuk dijadikan acuan untuk memilik kelanjutan karirnya akan seperti apa sehingga sukses seperti keinginannya.

b. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Karir

Menurut Rivai (2015:209) tujuan dan manfaat perencanaan karir pada dasarnya adalah :

- 1) Meluruskan Strategi dan syarat-syarat karyawan intern (*aligns srategy and internal staffing*).

Memberikan bantuan kepada tenaga kerja untuk merencanakan karirnya, divisi sumber daya bisa melakukan antisipasi dengan merencanakan progress kerja dari karyawan tersebut misalnya mencari tahu minat yang

dimiliki agar memicu munculnya inovasi dalam berstrategi untuk perusahaan.

- 2) Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*)

Memberikan bantuan kepada karyawan dimana sebagai penyedia dari pihak internal manajemen melakukan promosi untuk pertumbuhan karyawan, lalu mengisi jabatan kosong karena pengunduran diri dan pension.

- 3) Memudahkan penempatan ke luar negeri (*facilitates international placement*)

Manajemen dari organisasi merencanakan karirnya dengan melakukan identifikasi serta mempersiapkan tempat untuk karyawan bisa bekerja ke luar negeri.

- 4) Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*)

Memberi bantuan kepada tenaga kerja dengan asal yang berbeda-beda untuk bisa belajar tentang apa yang diinginkan organisasi.

- 5) Mengurangi pergantian (*lower turnover*)

Memperhatikan karyawan kemudian menyepakati kelayakan karyawan pada organisasi dan menurunkan kemauan karyawan dalam mengundurkan diri.

- 
- 6) Menyaring potensi karyawan (*taps employee potential*)
Memicu setiap tenaga kerja agar bekerja lebih baik dan menyeleksi kemampuan karena biasanya karyawan punya pencapaian karir yang spesifik.
 - 7) Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*)
Memicu setiap tenaga kerja agar bisa mengembangkan karirnya dan menambah keunggulannya dalam bekerja.
 - 8) Mengurangi penimbunan (*reduce hoarding*)
Menyadarkan setiap tenaga kerja bahwa evaluasi kerja penting guna menghindari sikap manager yang egois dan mengingatkan divisi sumber daya bukan menjadi penentu akan segala kekuatan karyawan
 - 9) Memuaskan kebutuhan karyawan (*satisfies employee needs*)
Menjadikan karyawan bisa mengembangkan karirnya dan menumbuhkan kebutuhannya dengan memenuhi hak karyawan.
 - 10) Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative action plans*)
Memberikan bantuan kepada karyawan dalam mempersiapkan tugasnya yang paling diperlukan dan melaksanakan roadmap sesuai perencanaan.

c. Indikator Perencanaan Karir

Menurut Handoko (2014:131), indikator perencanaan karir adalah sebagai berikut:

1) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir

lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2) *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya.

3) Mentor dan Sponsor

Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat menominasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Seringkali sponsor karyawan adalah atasan langsung.

4) Kesempatan untuk tumbuh

Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misal melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut *review* penelitian terdahulu yang digunakan peneliti, sbegai berikut:

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Indra H. Rintjap William A. Areros Sofia A.P. Sambul	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon	Variabel Independen: Pengembangan Sumber Daya Manusia Variabel Dependen: Kinerja	Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan.
2	Keumala Hayati, Ernita Berutu, Marselinus Lase, Jerry Agustinus Manurung (2020)	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara	Variabel Independen: Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor. Variabel Dependen: Kinerja Auditor	Profesionalisme dinyatakan mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja auditor, sedangkan etika profesi dan pelatihan tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja auditor
3	Dewi Maharani (2019)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Majalengka	Variabel Independen: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Variabel Dependen: Kualitas Kinerja Pegawai	Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.
4	Asali Lase (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Perencanaan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Gunung Sitoli	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Kompetensi, Perencanaan Karir, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Perencanaan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Rajib Mulyadi, Tetra Hidayati, Siti Maria (2018)	Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir, Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Muamar Khadafi (2018)	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Variabel	Pemberdayaan karyawan dan desain pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. variabel pelatihan pengembangan, penggajian berdasarkan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			Dependen : Kinerja Karyawan	kinerja dan keamanan pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Robert C Y Korompis, Victor P K Lengkong, Mac Donald Walangitan (2017)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado	Variabel Independen: Sikap Kerja, Kompensasi, Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Sikap kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Desry. Silvy Gerungan. Mac Donald Walangitan Mandey (2017)	Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado	Variabel Independen: Etika, Disiplin Kerja, Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9	Rainer Rambi, Victor P K Lengkong, Rotinsulu Jopie Jorie (2015)	Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo	Variabel Independen: Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
10	Meily Margaretha dan Natalia (2015)	Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Marga Silima di Jakarta	Variabel Independen: Sikap Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja

Menurut Pfeffer dalam Khadafi (2018:75), Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Khususnya, manajemen sumber daya manusia seperti pemberdayaan karyawan, desain pekerjaan, sistem produksi berdasarkan tim, pelatihan karyawan secara intensif dan kompensasi

berdasarkan kinerja dipercaya secara umum sebagai aktifitas manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Sikap Kerja terhadap kinerja

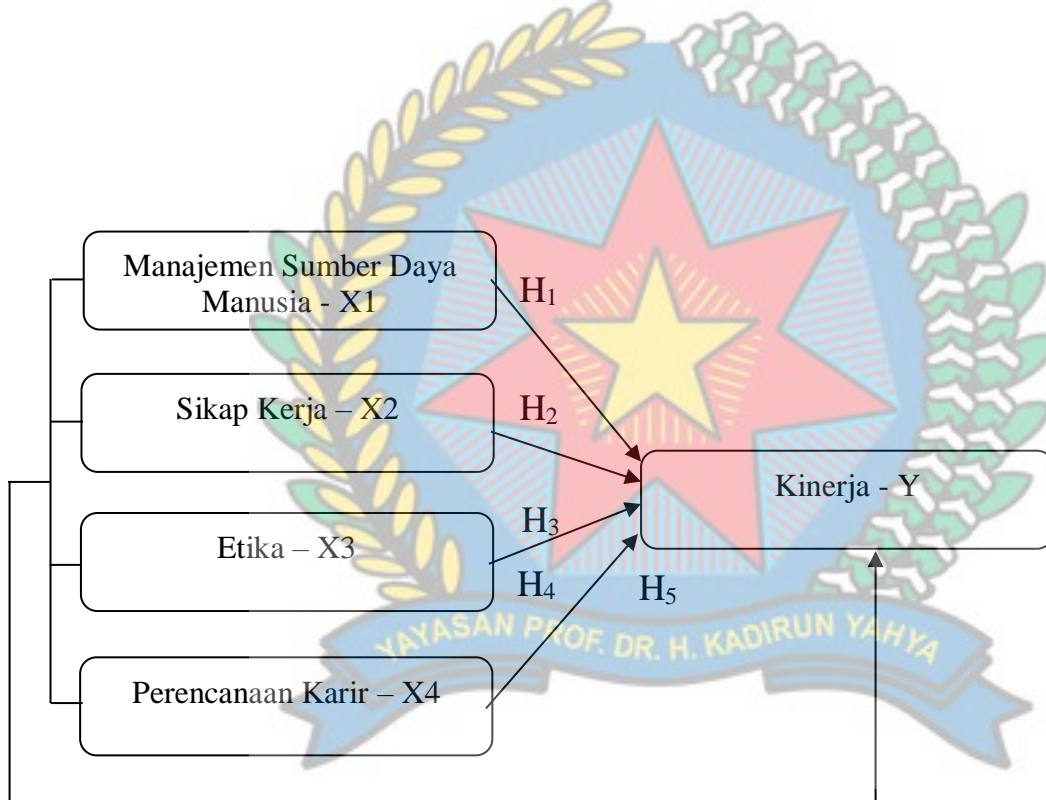
Menurut Oemar (2013), sikap kerja dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Sikap kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja, jika karyawan merasa puas, maka karyawan akan lebih produktif dan bisa meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sikap kerja juga dilihat dari keterlibatan kerja karyawan, jika karyawan secara aktif berpartisipasi dalam mengkaitkan dirinya dengan perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Etika terhadap kinerja

Menurut Fahmi (2016:23), Etika kerja pada suatu lembaga sangatlah penting untuk perkembangan pribadi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan lebih terarah, dan dapat terkendali, serta produktivitas sebuah lembaga menjadi baik dan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

4. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap kinerja

Menurut Parerung (2014) menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya perencanaan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akandiraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Perencanaan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis Penelitian atau biasa disebut hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Maka hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- H₁: Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
- H₂: Sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
- H₃: Etika berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
- H₄: Perencanaan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

H₅: Manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan





BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti ialah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2016:55), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika dan perencanaan karir terhadap kinerja.

B Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini ialah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, Jalan Pinang Baris Nomor 114, Lalang, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127. Telepon (061) 8458994.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dalam penelitian ini dimulai November 2021 smapai dengan selesai, dengan penjadwalan sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2021/2022						
		Nov	Des	Jan-Feb	Mar	Apr-Juli	Agust-Sept	Okt
1	Pengajuan judul							
3	Penyusunan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Perbaikan/ Acc Proposal							
6	Pengolahan Data							
7	Penyusunan Skripsi							
8	Bimbingan Skripsi							
9	Seminar Hasil							
10	Sidang Meja Hijau							

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

C Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu manajemen sumber daya manusia (X1), sikap kerja (X2), etika (X3), perencanaan karir (X4), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Sehingga ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Sumber : Simamora (2012:16)	1. Loyalitas, 2. Semangat kerja, 3. Kepemimpinan, 4. Kerja Sama, 5. Tanggung Jawab. Sumber: Simamora (2012:16)	Likert
No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala

2	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber : Afandi (2018)	1. Tugas Kerja, 2. Kualitas Kerja, 3. Kuantitas, 4. Ketepatan Waktu, 5. Efektivitas Biaya. Sumber: Afandi (2018)	Likert
3	Sikap Kerja (X2)	Pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sumber: Sapran (2015)	1. Kondisi Kerja, 2. Pengawasan Atasan, 3. Kerjasama Dari Teman Sekerja, 4. Kesempatan Untuk Maju, 5. Keamanan. Sumber: Sapran (2015)	Likert
4	Etika (X3)	Nilai-nilai atau sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat yang menjadi keyakinan pada pegawai. Sumber: Manik (2017)	1. Rasa Tanggung Jawab, 2. Kerja Keras, 3. Sifat Hemat, 4. Menghargai Waktu Sumber: Manik (2017)	Likert
5	Perencanaan Karir (X4)	Upaya yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan karirnya. Sumber : Handoko (2014:131)	1. Prestasi Kerja, 2. Exposure, Mentor dan sponsor, 3. Kesempatan untuk tumbuh Sumber : Handoko (2014:131)	Likert

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

D Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah 333 pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

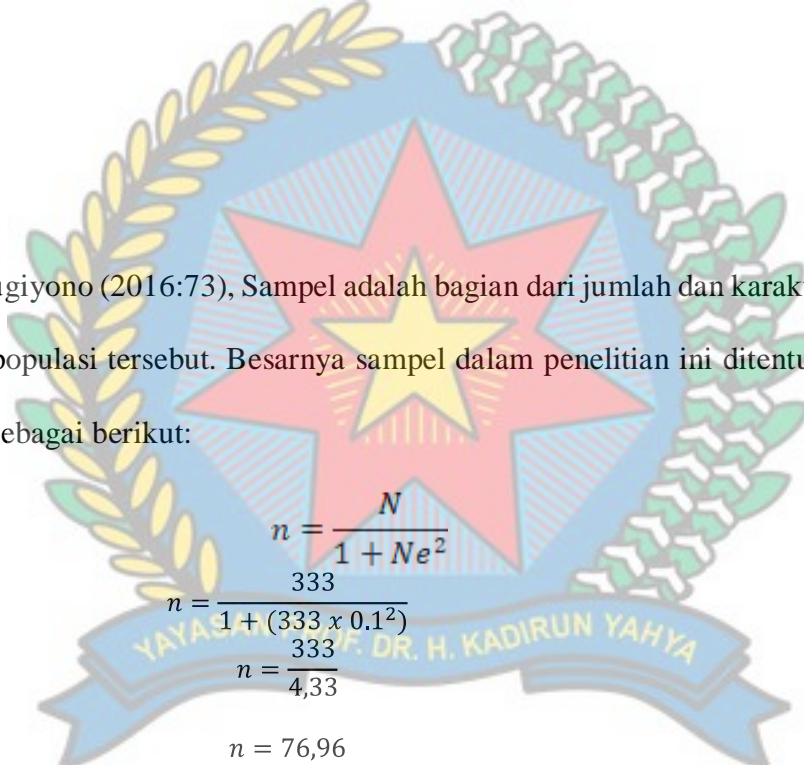
Tabel 3.3
Data Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Keterangan	Pria	Wanita	Total
ASN	254	79	333
Jumlah Pegawai ASN			333

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:



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

$$n = \frac{333}{1 + (333 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{333}{4,33}$$

$$n = 76,96$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka akan dikenakan menjadi 77. Sehingga sampel yang menjadi responden penelitian adalah 77 pegawai PNS pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Teknik pemilihan sampel yang digunakan peneliti dalam memilih responden dengan *sampling incidental*, menurut Sugiyono (2016:67), *sampling incidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Menurut Sugiyono (2016:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2016:308), sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

E Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah Teknik pengumpulan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:142) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Dalam penelitian ini, skala dalam mengukur kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana alternatif jawaban dengan skala likert, yaitu: yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

F Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut

dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Perhitungan reliabilitas formulasi *cronbach alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 26.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau

tidak. Uji ini didasarkan kepada *kolmogorof-smirnov test* terhadap model yang diuji.

Uji *kolmogorof-smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho : data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* > $\alpha + 0,05$

Ha : data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* < $\alpha + 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- 1) Nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- 2) Nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu manajemen sumber daya manusia (X1), sikap kerja (X2), etika (X3), perencanaan karir (X4) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Manajemen sumber daya manusia

X2 = Sikap kerja

X3 = Etika

X4 = Perencanaan Karir

e = *Standard Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

1) Dinas Kebersihan Kota Medan

Unit kerja pengelolaan kebersihan pada Pemerintah Kota Medan pertama sekali berbentuk Subdis Kebersihan di bawah naungan Dinas Pekerjaan Umum Kodati II Medan, dan pada tahun 1975 Subdis Kebersihan diubah menjadi Dinas Kebersihan, Keindahan dan Pertamanan. Selanjutnya berdasarkan Perda Kota Medan nomor 2 tahun 1978 unit kerja pengelolaan kebersihan diubah menjadi Dinas Kebersihan Kodati II Medan, dengan demikian konsentrasi pekerjaan pengelolaan menjadi khusus dikarenakan Dinas Kebersihan berdiri tunggal. Tahun 1988 berdasarkan Perda Kota Medan No. 2 tahun 1988 Dinas Kebersihan berubah bentuk menjadi Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kodati II Medan. Selanjutnya di tahun 1992 menjadi Perusahaan Daerah Kebersihan Bestari Kodati II Medan sesuai Perda Kota Medan No. 12 tahun 1992.

Berdasarkan Perda Kota Medan tahun 2000 unit kerja pengelolaan kebersihan mengalami perubahan dari bentuk Perusahaan Daerah kembali ke bentuk kedinasan dengan nama Dinas Kebersihan Kota Medan dan hal ini masih berlaku sampai dengan saat ini. Kantor Dinas Kebersihan Kota Medan berada di Jl. Pinang Baris No. 114 Medan dibangun pada tahun 1986 yang rampung pembangunannya pada 1988 dan mulai difungsikan

pada tahun 1989. Dinas Kebersihan Kota Medan dalam pengelolaan persampahan menggunakan metode Open Dumping dan memiliki 2 (dua) buah Tempat Pembuangan Akhir (TPA) yaitu TPA Namo Bintang yang berlokasi dikawasan Tuntungan serta TPA Terjun yang berlokasi dikawasan Kel. Terjun Kec. Medan Deli – Kota Medan.

2) Dinas Pertamanan Kota Medan

Dinas Pertamanan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang pertamanan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris daerah. Terbentuknya Dinas Pertamanan Kota Medan, berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Medan No. 20 Tahun 1978 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertamanan Kota Medan dan pelaksanaannya berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan tanggal 2 Juli 1979 No. 207/SK/1979 dan kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Kodya Daerah Medan No. 8 Tahun 1987 dan pelaksanaannya dengan Surat Keputusan Walikota Medan No. 188.342/SK/1987 Tanggal 29 Agustus 1987 yang berlaku sejak tanggal 27 Juli 1987. Yang kemudian bentuk organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertamanan Kota Medan yang berpedoman pada Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah No. 50 Tahun 2000, tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, telah dibentuk dalam Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Medan dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas daerah dilingkungan Pemerintahan Kota Medan.

Dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pertamanan berkaitan dengan kedudukan tugas pokok dan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronasi secara vertikal maupun horizontal untuk memenuhi hal tersebut maka tugas pokok dan fungsi Dinas Pertamanan Kota Medan diatur dan ditetapkan dalam Surat Keputusan Walikota Medan No. 18 Tahun 2002 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertamanan Kota Medan. Pada Januari 2017 Dinas Kebersihan dan Dinas Pertamanan bergabung menjadi 1 Dinas yaitu, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Penggabungan Dinas ini berdasarkan Peraturan Walikota Medan nomor 1 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

b. Visi dan Misi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Adapun yang menjadi visi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah: “terwujudnya medan bersih, medan terang, medan indah dengan pelayanan prima”.

Visi yang di kemukakan diatas merupakan komitmen Dinas Kebersihan dan Pertamanan dalam membantu mewujudkan visi Pemerintah Kota Medan. Visi tersebut dapat dijelaskan dengan 4 (empat) kata kunci sebagai berikut :

- 1) Masyarakat, Untuk Mewujudkan Kota Medan yang Bersih, Terang dan Indah akan sangat sulit dicapai tanpa di dukung oleh seluruh masyarakat medan, oleh karena itu penggalan Visi pertama yang

merupakan hal yang sangat penting Menuju Medan Bersih, Medan Terang dan Medan Indah yaitu Masyarakat berbudaya Bersih dan Indah.

- 2) Medan Kota yang Bersih, Penggalan dari visi tersebut merupakan kata kunci dari visi yang ingin dicapai oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yaitu mewujudkan Medan sebagai kota yang Bersih, Terang dan Indah.
- 3) Medan Terang, Penggalan dari visi tersebut merupakan kata kunci dari visi yang ingin dicapai oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan yaitu mewujudkan medan sebagai kota yang bersih, terang dan indah.
- 4) Medan Indah, Penggalan dari visi tersebut merupakan kata kunci dari visi yang ingin dicapai oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan yaitu mewujudkan Medan sebagai kota yang bersih, terang dan indah.

Untuk mewujudkan visi distas akan ditempuh dengan misi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Yaitu:

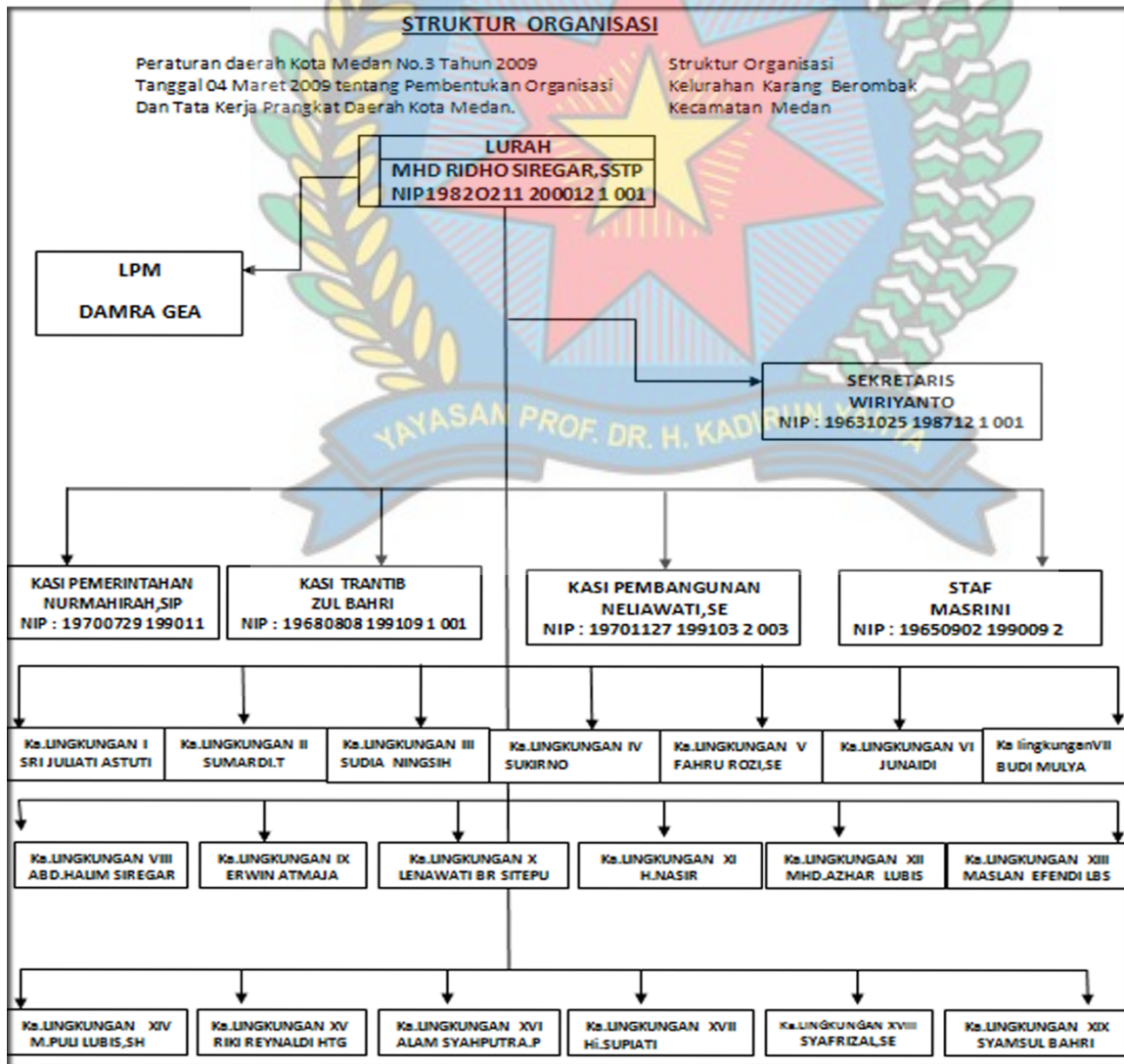
- 1) Meningkatkan sistem dan mekanisme pengelolaan kebersihan mulai dari sumber sampah dari rumah tangga maupun komersial sampai dengan tempat pemrosesan akhir
- 2) Meningkatkan penghijauan dan pertamanan kota Medan sehingga terwujudnya bersih, terang dan indah
- 3) Meningkatkan partisipasi dan kesadaran masyarakat dalam penanganan kebersihan dan keindahan dilingkungan masing- masing

guna menciptakan lingkungan menuju Kota Mega Politan, Medan yang Bersih, Terang, dan Indah

- 4) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat dibidang Kebersihan dan Pertamanan 5. Optimalisasi penarikan retribusi dalam rangka peningkatan PAD

c. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja tersebut sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 01 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Kebersihan Dan Pertamanan kota Medan dibantu oleh:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut tabel validitas:

Tabel 4.1.
Uji Validitas

P	R Tabel	R Hitung	Correlations				
			Manajemen Sdm - X1	Sikap Kerja - X2	Etika - X3	Perencanaan Karir - X4	Kinerja - Y
P1	0.3	Pearson Correlation	.757**	.677**	.664**	.711**	.747**
P2	0.3	Pearson Correlation	.842**	.684**	.724**	.782**	.699**
P3	0.3	Pearson Correlation	.735**	.787**	.378**	.697**	.762**
P4	0.3	Pearson Correlation	.694**	.715**	.828**	.575**	.657**
P5	0.3	Pearson Correlation	.633**	.691**	.796**	.674**	.791**
P6	0.3	Pearson Correlation	.359**	.661**	.730**	.638**	.822**
P7	0.3	Pearson Correlation	.627**	.717**	.778**	.659**	.835**
P8	0.3	Pearson Correlation	.790**	.663**	.695**	.646**	.795**
P9	0.3	Pearson Correlation	.761**	.744**	.813**	.693**	.829**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS

Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari r tabel = 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel diketahui seluruh pertanyaan bersifat valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu manajemen SDM, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Tabel 4.2.
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Manajemen SDM (X1)	0.861	9
Sikap Kerja (X2)	0.873	9
Etika (X3)	0.865	9
Perencanaan Karir (X4)	0.852	9
Kinerja (Y)	0.915	9

Sumber: Output SPSS

Menurut Ghozali (2016:47), Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach untuk motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan Karyawan, dan loyalitas lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka data dalam penelitian ini sudah melewati uji kualitas data dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan penelitiannya, sehingga peneliti bisa melakukan uji-uji selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini didasarkan kepada *kolmogorof-smirnov test* terhadap model yang diuji. Uji *kolmogorov-smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho : data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* > 0,05

Ha : data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* < 0,05.

Tabel 4.3.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		77	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.50594127	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.048	
	Negative	-.074	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.372	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.359
		Upper Bound	.384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* pada uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,200. Hal tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi data lebih besar dari 0,05. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai

cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.4.
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen SDM	.388	2.575
	Sikap Kerja	.262	3.819
	Etika	.314	3.188
	Perencanaan Karir	.237	4.213

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

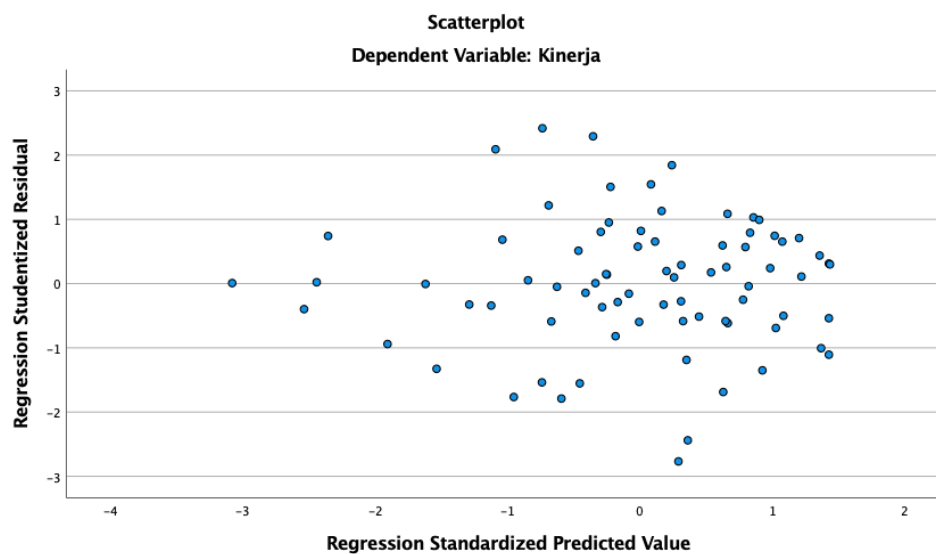
Menurut Ghozali (2016), dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Berdasarkan tabel masing-masing nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 0.1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variable pada model regresi penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dengan dasar analisis sebagai berikut: jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2.
Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS

Gambar *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu manajemen sumber daya manusia (X1), sikap kerja (X2), etika (X3), perencanaan karir (X4) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.305	2.556		.511	.611
	Manajemen SDM	.414	.104	.371	3.979	.000
	Sikap Kerja	.612	.113	.613	5.403	.000
	Etika	.045	.109	.043	.412	.682
	Perencanaan Karir	-.115	.130	-.105	-.882	.381

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut berikut.

$$Y = 1.305 + 0.414 \text{ Manajemen SDM} + 0.612 \text{ Sikap Kerja} + 0.045 \text{ Etika} - 0.115 \text{ Perencanaan Karir} + e$$

Berdasarkan tabel, disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas.

- 1) $a = 1.305$. Nilai konstanta sebesar 1.305 menunjukkan apabila tidak ada pergerakan pada manajemen SDM, sikap kerja, etika dan perencanaan karir, maka kinerja adalah sebesar 1.305.
- 2) $b_1 = 0.414$. Apabila manajemen SDM (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.414, begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu sikap kerja, etika dan perencanaan karir bernilai konstan.
- 3) $b_2 = 0.612$. Apabila sikap kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0.612, begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu manajemen SDM, etika dan perencanaan karir bernilai konstan.
- 4) $b_3 = 0.045$. Apabila etika (X_3) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.045 (karena memiliki tanda positif), begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu manajemen SDM, sikap kerja dan perencanaan karir bernilai konstan.
- 5) $b_4 = 0.115$. Apabila perencanaan karir (X_4) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan turun sebesar 0.115 (karena memiliki tanda negatif), begitu juga sebaliknya dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu manajemen SDM, sikap kerja dan etika bernilai konstan.

a) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut : bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4.6
Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.305	2.556		.511	.611
	Manajemen SDM	.414	.104	.371	3.979	.000
	Sikap Kerja	.612	.113	.613	5.403	.000
	Etika	.045	.109	.043	.412	.682
	Perencanaan Karir	-.115	.130	-.105	-.882	.381

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel, maka interpretasi dari uji parsial pada penelitian adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui harga t tabel, maka perhitungan didasarkan pada derajat kebebasan df (*degree of freedom*) = $n-2$ yakni $77 - 2 = 75$. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1.99210.

- 1) Nilai t_{hitung} 3.979 > t_{tabel} 11.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Tanda positif pada nilai t_{hitung} berarti pengaruhnya adalah positif atau searah. Hal ini berarti bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Nilai t_{hitung} 5.403 > t_{tabel} 1.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Tanda positif pada nilai t_{hitung} berarti pengaruhnya adalah positif atau searah. Hal ini berarti bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 3) Nilai t_{hitung} 0.412 < t_{tabel} 1.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.682 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Nilai t_{hitung} 0.882 < t_{tabel} 1.99210 dengan tanda negatif dan tingkat signifikansi sebesar $0.381 > 0.05$. Hal ini berarti bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut: bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan f hitung > f tabel, maka semua variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2918.512	4	729.628	56.236	.000 ^b
	Residual	934.163	72	12.974		
	Total	3852.675	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir, Manajemen SDM, Etika, Sikap Kerja

Sumber: Output SPSS

Nilai F tabel dapat ditentukan dengan tabel F. Menentukan nilai df_1 dan df_2 yaitu:

$df_1 = k - 1$, dimana k merupakan variabel terikat + variabel bebas

$$df_1 = 5 - 1 = 4$$

$df_2 = n - k$, dimana n merupakan jumlah data sampel penelitian

$$df_2 = 77 - 5 = 72$$

Sehingga nilai F tabelnya adalah sebesar 2.50. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, maka nilai $F_{hitung} 56.236 > F_{tabel} 2.50$ dan nilai positif, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variabel manajemen SDM, Sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

c) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien

determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.8
Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.744	3.60201

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir, Manajemen SDM, Etika, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-squared*) adalah sebesar 0,758 yang artinya sebesar 75,80%, perubahan-perubahan dalam kinerja dipengaruhi oleh perubahan dalam variabel manajemen SDM, sikap kerja, etika dan perencanaan karir, sedangkan selebihnya yaitu 24,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika

manajemen SDM semakin tinggi maka sejalan dengan kenaikan kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila manajemen SDM yang semakin rendah maka akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani (2019), dimana manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian Khadafi (2018), dimana menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal yang sama juga disampaikan Rambli, Lengkong dan Jorie (2015), dimana manajemen SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Sikap Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika sikap kerja semakin tinggi maka sejalan dengan kenaikan kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap kerja yang semakin rendah maka akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Margaretha dan Natalia (2015), dimana sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada perusahaan berpendapat bahwa sikap kerja merupakan hal yang sangat menentukan baik buruknya kinerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Korompis, Lengkong dan Walangitan (2017), dimana sikap kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Etika Secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika etika semakin tinggi atau semakin rendah maka tidak akan memberi pengaruh kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayati dkk (2020), dimana etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gerungan, Mandey dan Walangitan (2017), dimana Etika berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Perencanaan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menyatakan bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika perencanaan karir semakin tinggi atau semakin rendah maka tidak akan memberi pengaruh kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lase (2018), dimana perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari perspektif individu sendiri, individu belum memiliki manajemen dalam mencapai karier tertentu sehingga kemungkinan menghambat karier pegawai, meskipun perusahaan menyediakan rencana atau jalur karier yang baik, efektivitas karir tidak akan tercapai apabila individu sebagai pegawai tidak memiliki perencanaan dalam pencapaian karir. Manajemen karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas karir, hal ini disebabkan perlunya dukungan dari organisasi yang menyediakan jalur karir. Manajemen karir individu akan sia-sia apabila perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkarir.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rajib, Hidayati dan Maria (2018), yang menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Sikap Kerja, Etika, Dan Perencanaan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja

Secara simultan variabel manajemen SDM, Sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-squared*) adalah sebesar 0,758 yang artinya sebesar 75,80%, perubahan-perubahan dalam kinerja dipengaruhi oleh perubahan dalam variabel manajemen SDM, sikap kerja, etika dan perencanaan karir, sedangkan selebihnya yaitu 24,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, yaitu pelatihan, pengembangan karir, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja.



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 3.979 > t_{tabel} 1.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Tanda positif pada nilai t_{hitung} berarti pengaruhnya adalah positif atau searah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika manajemen SDM semakin tinggi maka sejalan dengan kenaikan kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila manajemen SDM yang semakin rendah maka akan menurunkan kinerja
2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 5.403 > t_{tabel} 1.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Tanda positif pada nilai t_{hitung} berarti pengaruhnya adalah positif atau searah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika sikap kerja semakin tinggi maka sejalan dengan kenaikan kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap kerja yang semakin rendah maka akan menurunkan kinerja.
3. Etika tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 0.412 < t_{tabel} 1.99210 dengan tanda positif dan tingkat signifikansi sebesar $0.682 > 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika etika semakin tinggi atau semakin rendah maka tidak akan memberi pengaruh kinerja.
4. Perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} 0.882 < t_{tabel} 1.99210 dengan tanda negatif dan tingkat

signifikansi sebesar $0.381 > 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika perencanaan karir semakin tinggi atau semakin rendah maka tidak akan memberi pengaruh kinerja.

5. Secara simultan variabel manajemen SDM, Sikap kerja, etika dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai F tabelnya adalah sebesar 2.50. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, maka nilai $F_{hitung} 56.236 > F_{tabel} 2.50$ dan nilai positif, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti ialah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, dengan semakin menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh manajemen sumber daya manusia, sikap kerja, etika, dan perencanaan karir terhadap kinerja, sehingga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan perusahaan menjadikan pertimbangan hasil penelitian, agar manajemen SDM dapat memperkuat kinerja kedepannya didukung dengan sikap kerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain, agar dapat melakukan penelitian ini pada perusahaan lain dengan industri sejenis serta menambah variabel penelitian yaitu pelatihan, pengembangan karir, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gaya Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ernawan, R. E. (2012). *Etika Bisnis* (1st ed.). Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardiyanti, K., Astalini, A., & Kurniawan, D. A. (2018). *Sikap Siswa Terhadap Mata Pelajaran Fisika Di Sma Negeri 5 Muaro Jambi*. Edufisika.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kaswan, K. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & P. H. Bayu (eds.)). Salemba Empat.
- Rivai, H. V., & Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sigit, S. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). STIM YKPN.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanuddin, B. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian, Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi*. CAPS.
- Wibowo, W. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- _____. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st–2nd ed.). Rajawali Pers.

Jurnal :

- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1607–1617.
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Bpkp Sumatera Utara*. *Jurnal : Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2).
- Khadafi, M. (2018). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal MEBIS : Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 75–83.
- Korompis, R. C. Y., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1238–1249.
- Lase, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Perencanaan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli*. *Jurnal Warta*, 57(1), 1–12.
- Maharani, D. (2019). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi*

- 
- terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110.
- Manik, M. B. (2017). *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Margaretha, M., & Natalia, N. (2012). *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Marga Silima Di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 151–166.
- Masrukin, M., Hubeis, M., & Wijayanto, H. (2018). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dalam Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Penilaian Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 11(3), 231–251.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). *Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 29–37.
- Rambi, R., Lengkong, V. P. K., & Jorie, R. J. (2015). *Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 622–634.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.