



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10999-11013

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peningkatan Kinerja Satgas Dengan Budaya Kerja, Turn Over Intention ,Soft Skills Dan Motivasi Pada Satgas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu

M Rasyid Nasution^{1✉}, Nurintan Asyiah Siregar², Raja Saul Marto Hendry³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : muhammadrnst@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil penelitian didapat Budaya Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja dengan t hitung X1 sebesar 1,562 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67 dengan signifikansi $0,122 > 0,05$, Turn Over Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X1 sebesar 2,491 lebih besar dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Softskill berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X1 sebesar 1,059 lebih kecil dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,293 > 0,05$ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X 2 sebesar 5,303 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara serempak Variabel independent Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 23,409 lebih besar dari t tabel sebesar 2, 60 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill, Motivasi, Kinerja*

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Culture, Turn Over Intention, Soft Skills and Motivation on employee performance. From the research results, it was found that Work Culture had a positive but not significant effect on Performance with t calculated X_1 is 2.491 greater than the t table of 1.67 and the significance is $0.015 < 0.05$. Softskills have a positive but not significant influence on Employee Performance with the t calculated X_1 of 1.059 smaller than the t table of 1.67 and the significance is $0.293 > 0.05$ Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with t count Simultaneously, the independent variables Work Culture, Turn Over Intention, Soft Skills and Motivation for Performance show a calculated F of 23.409 which is greater than the t table of 2.60 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Culture, Turn Over Intention, Soft Skills, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu serangkaian kegiatan penanggulangan bencana sebelum pada saat maupun sesudah terjadinya bencana. Pemerintah bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan penanggulangan bencana meliputi fokus rekontruksi dan rehabilitasi dari pasca bencana, jaminan pemenuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana secara adil dan sesuai dengan standar pelayanan harus segera diupayakan, hal ini untuk mengantisipasi korban yang lebih banyak. Pemulihan kondisi dari dampak bencana dan pengalokasian anggaran penanggulangan bencana dalam anggaran dan belanja negara yang memadai dan siap pakai dalam rekontruksi dan rehabilitasi seharusnya menjadi jaminan bagi korban bencana. Instansi pemerintah yang berkaitan dengan pengelolaan bencana yang memiliki fungsi untuk melindungi rakyat Indonesia dari bahaya bencana alam tentu sangat dibutuhkan agar perlindungan yang diberikan oleh negara dapat benar-benar optimal, maka dari itu dibentuklah Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) di tingkat Pusat dan Badan Penanggulangan Bencanan Daerah (BPBD) di tingkat Daerah. (Chandra Trisatio ., 2020)

Satuan Tugas (Satgas) Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu merupakan garda terdepan dalam penanggulangan bencana di wilayah tersebut. Kinerja Satgas BPBD sangat penting dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat saat terjadi bencana. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja Satgas BPBD di berbagai daerah di Indonesia masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya kerja yang kurang kondusif, turnover intention yang tinggi, soft skills yang kurang memadai, dan motivasi kerja yang rendah

Budaya kerja secara produktif mengandung nilai-nilai komponen yang dipunyai oleh seorang karyawan, nilai-nilai komponen tersebut yaitu pemahaman dasar mengenai makna dalam bekerja dan lingkungan kerja, perilaku pada saat bekerja, etika kerja, sikap pada waktu, serta alat maupun cara yang dipakainya pada saat bekerja. Apabila berkembang baik dan positif nilai dari setiap komponen dari budaya kerja yang ada pada setiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan itu (Aulia Elvina Sari dan Vera Anitra .2020). Budaya kerja yang ada di BPBD Kab Labuhanbatu bisa dibilang kurang kondusif karena kurangnya disiplin, semangat kerja, dan kerjasama antar anggota Satgas. Yang dapat menghambat kinerja dan kelancaran pekerjaan salah satunya seperti datang terlambat, kurangnya etika kesopanan terhadap Satgas yang lebih senior dan kurangnya pelatihan dan pengembangan: Keterampilan dan pengetahuan yang tidak memadai dapat membatasi kemampuan Satgas dalam menangani situasi bencana yang kompleks. Kemauan kerja yang rendah dan tidak adanya jenjang karir dapat menurunkan semangat dan dedikasi anggota Satgas dan juga Sarana dan prasarana yang terbatas. Indikator Budaya Kerja adalah ; 1. Kebiasaan; 2. Peraturan; 3. Nilai-nilai

Turnover intention, atau keinginan untuk keluar dari organisasi, merupakan salah satu isu yang dihadapi BPBD Labuhanbatu. Pengaruh turnover intention yang terdapat di BPBD Kab Labuhanbatu bisa dibilang karena upah gaji yang sangat pas pasan bahkan bisa dibilang tidak cukup bagi yang sudah berkeluarga dan tidak adanya jenjang karir bagi Satgas yang sudah lama bekerja di instansi tersebut dan hal ini dapat mengakibatkan seperti kehilangan talenta dan pengalaman ketika anggota Satgas yang berpengalaman keluar, BPBD kehilangan pengetahuan dan keahlian yang berharga. Penurunan moral dan kinerja kepergian anggota Satgas dapat menurunkan moral dan semangat kerja anggota lainnya, yang berakibat pada penurunan kinerja tim. Indikator Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting); Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives); 3. Niat untuk keluar (Intention to quit)

Soft skills keahlian dalam suatu bidang, seperti komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan problem solving, merupakan kemampuan interpersonal yang sangat penting bagi Satgas BPBD. Kemampuan ini memungkinkan anggota Satgas untuk bekerja sama secara efektif dalam situasi yang kompleks dan penuh tekanan. Peningkatan soft skills dan motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi BPBD dalam menangani situasi darurat dan bencana alam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu?
2. Bagaimana pengaruh turnover intention terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu?
3. Bagaimana pengaruh soft skills terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, turnover intention, soft skill, dan motivasi kerja terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, turnover intention, soft skills, dan motivasi terhadap kinerja satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar Mangkunegara (2020). Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan (AhiarBiongan2023) Budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman, cara kerja ,aturan, norma, pola pikir dan perilaku seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu tindakan karyawan untuk pindah pada pekerjaan atau keluar dari sebuah organisasi dalam bentuk pengunduran diri dari pekerjaannya di suatu organisasi. Pada dasarnya keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan adalah hal yang umum.(Raka Harsa Wardana 2020) berpendapat bahwa keluarnya karyawan pada suatu organisasi adalah suatu bentuk tingginya tingkat turnover intention pada organisasi tersebut.(Raka Harsa Wardana 2020) berpendapat bahwa perasaan yang timbul dari diri sendiri ataupun yang timbul dari suatu individu

untuk keluar dari organisasi untuk keluar tanpa paksaan dari orang lain adalah bentuk dari turnover intention. Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif. (Fatari dan Wahyu Wiguna 2023). Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu: a) Pikiran-pikiran untuk berhenti kerja b).Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan c).Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain.

Soft Skill

Menurut Nila Ayu Wardani dkk. (2023), pengertian soft skills adalah sebagai berikut: soft skills adalah kecakapan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok maupun masyarakat. Memiliki soft skill memungkinkan orang untuk lebih merasakan kegunaan mereka di suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan kelompok, keterampilan etika, pendidikan dan spiritual. Dll. Soft skill diyakini sebagai berikut: semua karakteristik yang membuat hard skill bekerja. Soft skill dapat menentukan arah hard skill. Jika seseorang memilikinya, maka pengetahuan dan keterampilan yang dikuasainya dapat membawa kemakmuran dan kenyamanan bagi pemilik dan lingkungan. Menurut Benyamin Molan (2014:48) indikator Softskill adalah ;1. Kesadaran Diri; 2. Manajemen diri; 3 Motivasi diri; 4. Empati; 5. Keterampilan Sosial.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah Mavere yang tercipta dari bahasa asing artinya adalah penggerak atau dorongan. Pada pembahasan ini motivasi hanya kepada para karyawan, secara universal motivasi hanya diberikan kepada individu maupun organisasi. Supaya individu mau berusaha lebih giat dengan memberi segala kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktifitas kerja dengan komitmen pada organisasi. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif pada sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Menurut (Raka Harsa Wardana dan Sri Wahyuni Jamal 2020). Mengatakan bahwa motivasi bertujuan untuk membangkitkan perilaku, menyalurkan perilaku dan mempertahankan kemajuan perilaku untuk tindak yang spesifik. Dengan demikian motivasi dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Indikator Motivasi adalah; 1. Daya Pendorong; 2. Kemauan; 3. Kerelaan; 4. Membentuk Keahlian; 5. Membentuk Keterampilan

Kinerja Karyawan

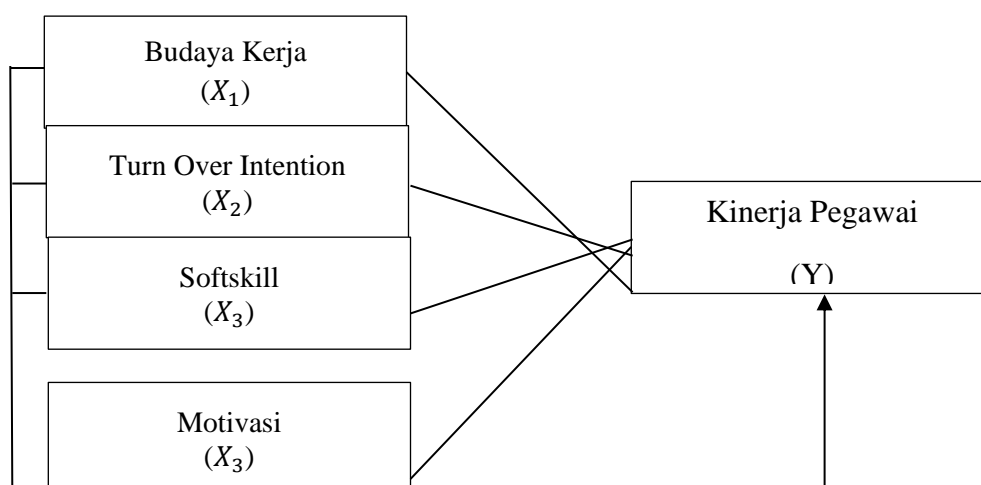
Menurut (Tifani Nur Adinda dkk, 2023), kinerja juga merupakan bentuk pelaksanaan rencanayangdibuatdengan mengutamakan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari adanyakerjasamaantaraatasandan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, selain itu manajemen yang unggul dalam suatu organisasi bisnis jugamenjadisalahsatufaktor keberhasilan organisasi. Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) adalah ;1. Kuantitas; 2. Kualitas Kerja; 3. Kerjasama; 4. Inisiatif

HIPOTESIS

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor SATGAS BPBD Labuhanbatu.
2. Turn Over Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor SATGAS BPBD Labuhanbatu.
3. Softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor SATGAS BPBD Labuhanbatu.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor SATGAS BPBD Labuhanbatu.
5. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kantor SATGAS BPBD Labuhanbatu.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik (Tifani Nur Adinda dkk., 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut (Sujarweni, 2020:80) yaitu keseluruhan yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah Satgas BPBD Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah 80 orang.

Sampel

Menurut (Sujarweni, 2020:81) Sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan Sampel *probability Sampling*.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik ini menggunakan sampel "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *sampling purposive* untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2020:85) "*Sampling purposive* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu"

Analisis data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dalam (Ghozali, 2010) dengan formulasi sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

- X₃ = Kepuasan Kerja
- b₁ = Koefisien Variabel Budaya Organisasi
- b₂ = Koefisien Variabel Komitmen Organisasi
- b₃ = Koefisien Variabel Kepuasan Kerja
- e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas (komitmen organisasi, kompetensi, dan kemampuan kerja) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan R² mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014) yaitu:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- a. H₀: b₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
- b. H_a: b₁ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Dan Kepuasan Kerja (X₃) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima atau H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Organisasi(X_1), Komitmen Organisasi(X_2), Dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Perumusan hipotesisnya yaitu:

- a. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- b. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam mengolah data peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden melalui google forms dan menggunakan Smart PLS untuk menganalisis hasil data yang sudah dikumpulkan. Kuisisioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup, sehingga responden hanya bisa memilih berdasarkan yang telah disediakan. Kuisisioner menurut (Sujarweni, 2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis pada para responden untuk mereka jawab. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang terdapat 5 item (Sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, tidak setuju) masing masing nilai jawaban terdapat nilai. Variabel akan diukur lalu dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator menjadi titik tolak ukur untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persamaan Regresi

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,668	3,076		-1,192	,237		
	X1=Budaya Kerja	,198	,127	,135	1,562	,122	,763	1,311
	X2=Turn of Intention	,349	,140	,205	2,491	,015	,849	1,178
	X3=Softskill	,148	,140	,102	1,059	,293	,622	1,608
	X4=Motivasi	,753	,142	,508	5,303	,000	,624	1,604

a. Dependent Variable: Y=Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = -3,668 + 0,198 X_1 + 0,349 X_2 + 0,148 X_3 + 0,753 X_4$$

Koefisien Regresi Budaya Kerjamenunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien Budaya Kerjasebesar 0,198 Berarti setiap peningkatan Budaya Kerjasebesar 0,198akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali

Koefisien Regresi Turn Over Intention menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,349 Berarti setiap Peningkatan Turn Over Intention sebesar 0,349 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar satu kali.

Koefisien Regresi Softskill menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,148. Berarti setiap Peningkatan Softskill sebesar 0,148 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,satu kali.

Koefisien Regresi Softskill menunjukkan Hubungan Positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai Koefisien sebesar 0,753. Berarti setiap Peningkatan Softskill sebesar 0,753 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,satu kali

Nilai Konstanta sebesar -3,668 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sebesar -3,668 dengan ada atau tidaknya pengaruh dari Variabel Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill, dan Motivasi.

B. Uji t

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel besarnya Uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,668	3,076		-1,192	,237		
	X1=Budaya Kerja	,198	,127	,135	1,562	,122	,763	1,311
	X2=Turn of Intention	,349	,140	,205	2,491	,015	,849	1,178
	X3=Softskill	,148	,140	,102	1,059	,293	,622	1,608
	X4=Motivasi	,753	,142	,508	5,303	,000	,624	1,604
a. Dependent Variable: Y=Kinerja								

Berdasarkan Kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel berpengaruh Positif dan Signifikan, dapat dilihat hasil output SPSS Uji T sebagai berikut :

1. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Budaya Kerja adalah t_{hitung} sebesar $1,562 < t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,122 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Kerjaitidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka hipotesis yang menyatakan Budaya Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak
2. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai uji t variabel Turn Over Intention adalah t_{hitung} sebesar $2,491 > t_{tabel} 1,67$, dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa Variabel Turn Over Intention berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang menyatakan Turn Over Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.

3. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Softskill adalah t_{hitung} sebesar $1,059 < t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,293 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Softskill berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. maka hipotesis yang menyatakan Variabel Softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak.
4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai variabel Motivasi I adalah dengan t_{hitung} sebesar $5,303 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima.
5. Berdasarkan Hasil di atas diketahui jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Budaya Kerja ($1,418 < 1,67$), variabel Komitmen Organisasi ($3,428 > 1,67$), dan variabel Softskill ($2,958 > 1,67$). Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi, dan Softskill berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Uji F

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel, besarnya Uji F yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,226	4	106,556	23,409	,000 ^b
	Residual	368,705	81	4,552		
	Total	794,930	85			
a. Dependent Variable: Y=Kinerja						
b. Predictors: (Constant), X4=Motivasi, X2=Turn of Intention, X1=Budaya Kerja, X3=Softskill						

1. Pada Tabel 4.4 Hasil pengujian dari Variabel independent Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskil, dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 23,409 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti Hipotesis yang menyatakan Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap Kinerja Pegawai diterima

D. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data dengan SPSS dari data penelitian yang dilakukan terhadap sampel koefisien Determinan yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 ^a	,536	,513	2,13352019	2,407

a. Predictors: (Constant), X4=Motivasi, X2=Turn of Intention, X1=Budaya Kerja, X3=Softskill

Pada tabel 4. Berdasarkan Output SPSS di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,536, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill, dan Motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja adalah sebesar 53,60 %, dan sisanya sebesar 46,40 % dijelaskan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif tapi tidak signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja dengan t hitung X_1 sebesar 1,562 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,67 dengan signifikansi $0,122 > 0,05$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Turn Over Intention terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 2,491 lebih besar dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,015 < 0,05$.

3. Ada pengaruh positif yang tidak signifikan variabel Softskill terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_1 sebesar 1,059 lebih kecil dari t tabel 1,67 dan signifikansi $0,293 > 0,05$
4. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung X_2 sebesar 5,303 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh secara serempak Variabel independent Budaya Kerja, Turn Over Intention, Softskill dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan F hitung sebesar 4,438 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,021 < 0,005$
6. Pengaruh secara serempak variabel independent Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap dan Kinerja Pegawai menunjukkan F hitung sebesar 23,409 lebih besar dari t tabel sebesar 2,60 dengan signifikansi $0,000 < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, J.D., (1998). *The Self*. Boston : Mc Graw-Hill.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi offset.
- Guimaraes, T., Igbaria, M., & Lu, M. t. (1992). The determinants of DSS success: an integrated model. *Decision Sciences*, 23(2), 409-430.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kenneth Patrick, et al. (2007). *Diabetes Mellitus, Type-2*. Diakses 18 April 2008, dari www.emedicine.com/diabetesmellitus.typw2/topics47.htm -article last updated: nov 2, 2007.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2004, *Perilaku organisasi*, Salemba Empat Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono H.T., (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan* pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga. Surabaya.
- M.Manullang, (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, P. A., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* Jakarta: PT.Gramedia.

- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408- 414.
- Reksohadiprodjo, S. (2010). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. In Edisi 5. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbinss, S. P., (1996). *Organizational Behavior*. Jilid ke 2. Edisi Ketujuh. PT.Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.
- Robbins, P. S., (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima : Jakarta.
- Schein, E. H., (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. UPP. STIM YKPM. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Steers, RM dan Porter, L. W, (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P., (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Triana, Vivi. (2006). Macam-macam vitamin dan fungsinya dalam tubuh manusia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 1(1): 40-47.
- Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wijono, Sutarto, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. 2009. "Kepemimpinan dalam Organisasi". Jakarta: PT. Indeks.