

Pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota assosiasi inkindo jawa timur

Arlina Mawardi Putri, Sukesi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
sukesia@unitomo.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota assosiasi inkindo Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota assosiasi inkindo Jawa Timur berjumlah 457 perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 82 perusahaan, dari kriteria inklusi termasuk dalam kualifikasi k2, melakukan hubungan kerja dengan assosiasi minimal 2 tahun. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi R^2 . Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) Hubungan kerja dan pembinaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota assosiasi inkindo Jawa Timur dibuktikan dengan hasil F hitung \geq F tabel (2) Hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota dibuktikan dengan t hitung \geq t tabel dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 45.15%. (3) Pembinaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota dibuktikan dengan t hitung \geq t tabel dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 13.39%.

Kata Kunci: Hubungan Kerja; Pembinaan Kerja; Kinerja Anggota.

ABSTRACT This study was conducted to analyze the effect of work relations and work coaching on the performance of the members of the East Java Inkindo Association. This study uses a quantitative method of primary data sources using a questionnaire instrument. The population in this study were members of the East Java inkindo association totaling 457 companies. The sampling technique used was *purposive sampling*. With a total sample of 82 companies, from the inclusion criteria included in the k2 qualification, they have a working relationship with at least 2 years of association. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, F tests, t tests, and the coefficient of determination R^2 test. The results of statistical analysis explain that: (1) Work relations and work coaching simultaneously affect the performance of members of the East Java Inkindo association as evidenced by the results of F count $>$ F table (2) Work relations have a significant positive effect on member performance as evidenced by $t >$ t table and the correlation coefficient value shows a relationship of 45.15%. (3) Work coaching has a significant positive effect on member performance as evidenced by t count $>$ t table and the correlation coefficient value shows a relationship of 13.39%.

Keywords: Employment Relations; Work Development; Member Performance.

PENGANTAR

Era globalisasi yang ditandai dengan pasar bebas ASEAN pada 2003, Asia Pasifik (APEC) tahun 2010, dan pasar bebas global tahun 2020 akan membuka peluang sekaligus tantangan bagi bangsa Indonesia. Percaturan antar bangsa dalam segala aspek kehidupan akan membuka peluang kerja dan menuntut tersedianya sumberdaya manusia yang mampu menjawab tantangan zaman dan mampu bersaing. Ketersediaan sumberdaya manusia yang terampil dan profesional sangat dibutuhkan (Sugianto & Thoyib, 2012).

Upaya negara dalam mensejahterakan rakyat dapat dilakukan dengan berbagai macam kegiatan perekonomian diberbagai bidang, salah satunya yaitu di bidang industri. Dimana bidang industri merupakan ciri dari perekonomian negara berkembang merupakan salah satu cabang yang banyak menyerap tenaga kerja. Dalam hal inilah pemerintah berusaha untuk mengembangkan usaha industri dalam meningkatkan perekonomian bangsa. Berbagai macam perusahaan yang bergerak di bidang industri turut menyerap banyak tenaga kerja dimana di dalamnya terdapat hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal inilah berbagai macam aturan mengatur tentang hubungan pekerja dengan pengusaha, berbagai macam aturan diberlakukan di Indonesia dalam mengatur hubungan kerja ini diantaranya undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terlaksananya kegiatan ekonomi yang dilaksanakan dalam bidang industry ini mengakibatkan berbagai macam persoalan yang muncul, seperti wanprestasi adanya kegiatan industri tersebut maka akan diikuti oleh adanya hubungan kerja antara pengusaha dan para pekerja/buruh. Dengan adanya hubungan kerja tentu akan diikuti oleh adanya perjanjian dimana perjanjian tersebut berakibat hukum yang mengikat secara formil maupun materil (Hadari, 2014).

Dalam pengertian lain hubungan kerja adalah merupakan hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pengusaha dengan membayar upah. Dengan demikian terjadi hubungan yang saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha yang merupakan hasil dari perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak (Kadarmo, 2011).

Tiga unsur penentu adanya hubungan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan di dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai perjanjian, karena dengan adanya pekerjaan suatu hubungan dinamakan hubungan kerja. 2) Upah hak dan kewajiban tidak dapat dilepaskan dari hubungan kerja dan harus dilaksanakan secara berimbang diantara kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja pengusaha berkewajiban memberikan upah kepada pekerja dan secara otomatis pekerja berhak atas upah tersebut, karena upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja. 3) Perintah di dalam hubungan kerja unsur perintah juga merupakan salah satu unsur pokok. Adanya unsur perintah menunjukkan bahwa salah satu pihak berhak untuk memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah tersebut.

Hubungan Industrial, adalah hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Manulang & Hamzah, 1990).

Selain hubungan kerja di sisi lain pembinaan tenaga kerja yang handal bagi pekerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihandan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara

pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal (Sugianto & Thoyib, 2012).

Berdasarkan pendapat menurut Hadari (2014), tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak kemampuannya dalam menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karier bagi para pekerja. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi. Zaman serba *modern* ini, perusahaan sudah banyak menggunakan fasilitas canggih maka tenaga kerja yang perusahaan miliki disesuaikan dengan bekal pelatihan agar bisa bekerja dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal, makaperlunya suatu institusi apapun memiliki unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resources Development* (HRD).

Kinerja perusahaan adalah hasil dari kegiatan manajemen. Salah satunya manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan. Parameter yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan dengan menggunakan pendekatan dimana informasi pekerjaan yang diselasikan dan lapoaran lainnya. Kinerja juga suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada karir. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan yang dilatih dari pengembangan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja (Sugianto & Thoyib, 2012).

Ikatan Nasional Konsultan Indonesia adalah sebuah assosiasi perusahaan konsultan independen. Assosiasi ini mulai beroperasi pada tanggal 20 Juni 1979 sebagai hasil penyatuan antara IKINDO (Ikatan Konsultan Indonesia) dan PKTPI (Persatuan Konsultan Teknik Pembangunan Indonesia) atau dikenal dengan assosiasi inkindo. Anggota inkindo tersebar di 33 provinsi di seluruh Indonesia dan total anggota 7000 perusahaan konsultan.

Assosiasi inkindo Jawa Timur merupakan salah satu inkindo Provinsi yang tersebar diantara 33 Provinsi di Indonesia. Inkindo Jawa Timur merupakan Assosiasi jasa konsultan yang menaungi perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultan konstruksi maupun non kontruksi di Jawa Timur. Inkindo Jawa Timur bekerja sama dengan Lembaga pengembangan jasa konstruksi (LPJK) dan kamar dangang indonesia (KADIN) dalam penerbitan sertifikasi badan usaha (SBU) sebagai tanda bukti pengakuan formal atas tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha dengan ketetapan klasifikasi dan kualifikasi badan usaha.

Pada tahun 2018 jumlah anggota assosiasi inkind Jawa Timur Hingga saat ini, tercatat 964 perusahaan anggota inkindo Jawa Timur yang tersebar di 37 Kabupaten dan Kota di Jawa Timur. Organisasi ini secara nasional diikat oleh Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dan bagi semua anggota diwajibkan tunduk dan menjunjung tinggi Kode Etik dan Perilaku Profesi Konsultan.

Tabel 1. Kualifikasi Perusahaan

No	Kualifikasi	Batasan nilai satu pekerjaan	Jumlah perusahaan
1	K1	0 s/d Rp. 500 Juta	429
2	K2	0 s/d Rp. 750 Juta	457
3	M1	0 s/d Rp. 1,5 Milyar	54
4	M2	0 s/d Rp. 2,5 Milyar	7

5	B	Tak Terbatas	7
---	---	--------------	---

Sumber : Inkindo Jawa Timur 2018

Jumlah anggota Inkindo Jawa Timur sebanyak 964 perusahaan. Berbagai macam permasalahan dihadapi anggota Inkindo, pada tahun 2016 sebanyak 7 perusahaan yang mengalami kendala hal ketenagakerjaan berkaitan dengan hubungan kerja dan pembinaan terhadap tenaga ahli. Pada tahun 2017 sebanyak 20 perusahaan mengalami penurunan kinerja perusahaan dalam hal penyelesaian proyek dan pada tahun 2018 terdapat 35 perusahaan mengalami permasalahan dalam hal tenaga kerja, hubungan kerja dan penurunan kinerja. Hal ini apa bila tidak ditangani akan berpengaruh terhadap pembangunan yang ada di Indonesia. Menurut Simanjuntak (2011) hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Prakteknya hubungan industrial dan karyawan dipengaruhi oleh pemimpin dalam sebuah organisasi. Hal ini dibuktikan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan hubungan industrial yang baik tetapi dianjurkan perlunya pendekatan situasional terhadap pengikutnya (Genty, 2014).

Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurunnya kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak dapat berpengaruh kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak serta merta berjalan mulus begitu saja, ada faktor lain yang secara langsung ataupun tidak mempengaruhi hal tersebut. Faktanya banyak perselisihan yang terjadi di dalam suatu organisasi, khususnya antara pihak manajemen dengan karyawan.

Melalui Asosiasi Inkindo Jawa Timur Menjunjung tinggi kehormatan, kemuliaan dan nama baik profesi konsultan dalam hubungan kerja dengan Pemberi Tugas, sesama rekan Konsultan, dan Masyarakat; Bertindak jujur serta tidak memihak dan dengan penuh dedikasi tinggi melayani Pemberi Tugas dan Masyarakat; Tukar menukar pengetahuan bidang keahliannya secara wajar dengan rekan konsultan dan kelompok profesi, meningkatkan pengertian masyarakat terhadap profesi konsultan sehingga lebih menghayati karya konsultan; Menghormati prinsip pemberian imbalan jasa yang layak dan memadai bagi konsultan; Menghargai dan menghormati reputasi profesional rekan konsultan serta setiap perjanjian yang berhubungan dengan profesinya; Mendapatkan tugas, berdasarkan standar keahlian profesional tanpa melalui periklanan, menawarkan komisi, atau mempergunakan pengaruh yang tidak pada tempatnya. Bekerjasama sebagai konsultan hanya dengan rekan konsultan atau tenaga ahli lain yang memiliki integritas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota assosiasi Inkindo Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel, Indikator Variabel dan Definisi Operasional

Identifikasi Variabel

Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variable independent dan variable dependent:

1. Variable independent

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi terhadap perubahan pada variabel terikat.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini:

- 1) Hubungan kerja (X_1):
- 2) Pembinaan kerja (X_2)

2. Variable dependent

Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Anggota (Y).

Indikator Variabel

Adapun variabel bebas dan terikat untuk diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan Kerja (X_1) adalah melakukan hubungan kerja atau kondisi yang diinginkan dapat dibahas dalam suatu rapat koordinasi melalui teknik A.I.C, yaitu suatu teknik rapat yang dimulai dengan urutan proses (Kadarmo, 2011), Indikator hubungan kerja diukur sebagai berikut:
 - (a) *A = Appreciation* (Menghargai pendapat orang lain), (X_{1_1})
 - (b) *I = Influence* (Melakukan interaksi); (X_{1_2})
 - (c) *Control* (Mengendalikan); (X_{1_3})
 - (d) Memperhitungkan semua faktor pendukung (X_{1_4})
 - (e) Menentukan strategi (X_{1_5})
 - (f) Mengikutsertakan semua pihak yang terkait (X_{1_6})
- 2) Pembinaan kerja (X_2) menyatakan bahwa pembinaan berbicara tentang keyakinan seseorang dan perilaku yang menghambat kinerja. Melalui pembinaan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar, Indikator pembinaan kerja diukur sebagai berikut :
 - a) Identifikasi potensi dan masalah yang dihadapi (X_{2_1})
 - b) Penyiapan program pembinaan dan pengembangan (X_{2_2})
 - c) Pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan, dan (X_{2_3})
 - d) Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan program pembinaan (X_{2_4})
- 3) Kinerja Anggota (Y) konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Siagian, 2017).
 - a) Kualitas (Y_1)
 - b) Produktivitas (Y_2)
 - c) Pengetahuan mengenai pekerjaan (Y_3)
 - d) Keterpercayaan; (Y_4)
 - e) Ketersediaan; (Y_5)
 - f) Kebebasan. (Y_6)

Definisi Operasional

Definisi operasional masing –masing variable yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Hubungan kerja	Kondisi yang diinginkan anggota dalam melakukan suatu pekerjaan/ jod yang akan dikerjakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Appreciation</i> (Menghargai pendapat orang lain), (X_{1_1}) 2. <i>Influence</i> (Melakukan interaksi); (X_{1_2}) 3. <i>Control</i> (Mengendalikan); (X_{1_3}) 4. Memperhitungkan semua faktor pendukung (X_{1_4}) 5. Menentukan strategi (X_{1_5}) 6. Mengikutsertakan semua pihak yang terkait (X_{1_6}) 	Skala likert 1 s/d 5 merupakan pendapat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju (STS) 2. Tidak setuju (TS) 3. Kurang setuju (KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat setuju (SS)

Pembinaan Kerja	Pembinaan setiap anggota yang bergabung dalam pekerjaan atau proyek sesuai dengan program yang ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi potensi dan masalah (X_{2_1}) 2. Penyiapan program pembinaan dan pengembangan (X_{2_2}) 3. Pelaksanaan program (X_{2_3}) 4. Pemantauan dan pengendalian program pembinaan (X_{2_4}) 	Skala likert 1 s/d 5 merupakan pendapat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju (STS) 2. Tidak setuju (TS) 3. Kurang setuju (KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat setuju (SS)
Kinerja Anggota	Efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Y₁) 2. Produktivitas (Y₂) 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan (Y₃) 4. Keterpercayaan; (Y₄) 5. Ketersediaan; (Y₅) 6. Kebebasan. (Y₆) 	Skala likert 1 s/d 5 merupakan pendapat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju (STS) 2. Tidak setuju (TS) 3. Kurang setuju (KS) 4. Setuju (S) Sangat setuju (SS)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota asosiasi Inkindo Jawa Timur yang terdaftar di kelompok K2 sebanyak 457 anggota.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak (Sugiyono, 2010). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil yaitu seluruh populasi atau anggota Asosiasi Inkindo Jawa Timur yang terdaftar dengan kriteria Inklusi sebagai berikut

1. Kelompok Anggota K2.
2. Mengadakan hubungan pembinaan dengan Asosiasi Inkindo Jawa Timur selama minimal 2 tahun.
3. Mengalami peningkatan kualifikasi dari K1

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Simple Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{457}{1 + 457 (0.1^2)}$$

= 82 responden

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu kuantitatif dan kualitatif.

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah anggota, karyawan, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan anggota.

Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi merupakan sumber data sekunder, jurnal dan buku-buku dari perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menunjukkan aktifitas ilmiah yang sistematis adalah dengan:

1. Metode Angket

Metode ini dilakukan dengan jalan memberikan pertanyaan (kuesioner) kepada para responden. Setelah diberi kesempatan dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian ditarik kembali oleh peneliti untuk dijadikan data primer bagi peneliti. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil. Skala Pengukuran Persepsi Pelanggan (*Agree Disagree Scale 1 s.d 5*)

2. Observasi

Pengamatan pada obyek-obyek penelitian secara langsung sehingga mendapatkan masukan untuk menyempurnakan penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

Teknik Analisis

Uji Instrumen

Analisis data yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2008). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Adapun rumus dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

X = skor pernyataan ke-n

Y = jumlah total

XY = skor pernyataan ke-n dikali jumlah total

Kriteria :

a. Apabila nilai $r > r$ kritis, maka pertanyaan yang diajukan valid

b. Apabila nilai $r < r$ kritis, maka pertanyaan yang diajukan tidak valid, masih perlu diadakan perbaikan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai-nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka instrument penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$, maka instrument penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2008).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam model regresi untuk memberikan hasil *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Regresi dikatakan BLUE apabila memenuhi uji asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan diantaranya:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini juga menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal memiliki tingkat signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan

terdapat problem autokorelasi, karena model regresi linear yang baik seharusnya tidak mengandung autokorelasi.

3) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2008). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang sedang diuji dalam penelitian. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2008). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

5) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh F hitung. Nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F hitung pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila nilai F hitung lebih kecil atau sama dengan pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila lebih besar dari pada, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier (Nurgiantoro, 2018).

Persamaan Garis Regresi Linier Berganda

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	:	Kinerja anggota
α	:	Konstanta
$b_{1,2,3}$:	Koefisien Regresi
X1	:	Hubungan kerja
X2	:	Pembinaan kerja
ϵ	:	Standar Error

Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara hubungan kerja, pembinaan kerja terhadap kinerja anggota . Kriteria pengujian dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka hubungan kerja, pembinaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota.
- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hubungan kerja, pembinaan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota.

2) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara hubungan kerja, pembinaan kerja terhadap kinerja anggota. Kriteria pengujian dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka hubungan kerja, pembinaan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hubungan kerja, pembinaan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota

Analisa Data

Identitas Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara survey dengan menyebarkan kuesioner. cara penyebaran kuesioner tersebut ada dua cara yaitu: dikirimkan langsung atau bertatap muka oleh peneliti kepada Anggota Inkindo Jawa Timur serta dikirimkan lewat email. Dalam penelitian ini sampel adalah sebagian anggota Inkindo Jawa Timur sebanyak 82 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Sampling Purpose*. *Sampling Purpose* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Penyebaran kuesioner yang dilakukan mulai tanggal 5 Juli 2019 sampai dengan 23 Juli 2019, untuk responden kuesioner yang disebar sebanyak 82 kuesioner. Semua kuesioner kembali sebanyak 82 kuesioner dengan pengisian lengkap, jelas dan benar. Tingkat pengembalian kuesioner pada responden ini relatif tinggi dengan presentase 100%. Hal ini terjadi karena penyebaran dan pengembalian koesioner dilakukan dengan cara membagikan langsung terhadap responden yang datang ke kantor inkindo Jawa Timur dan sebagian dikirim lewat email dan whatsapp. Deskripsi profil responden dapat dilihat pada

Tabel 3. Deskripsi Profil Responden

No	Keterangan	Responden	
		Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	75	91,46
	b. Perempuan	7	8,54
2	Usia		
	a. 21-30 tahun	4	4,88
	b. 31-40 tahun	29	35,37

	c. 41-50 tahun	42	51,22
	d. 51 tahun keatas	7	8,54
3	Jabatan		
	Direktur	53	64,63
	Wakil Direktur	29	35,37
4	Lama Bekerja		
	≤ 1 tahun	4	4,88
	1-5 tahun	23	28,05
	≥ 5 tahun	55	67,07

Sumber: Data olahan 2019

Berdasarkan tabel 3 data demografi responden yang menyajikan tentang jenis kelamin, usia, Jabatan dan lama bekerja. Dapat dijelaskan bahwa untuk responden menurut jenis kelamin, didapat lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 75 orang atau 91.46%, dan perempuan hanya 7 orang atau 8.54%. Klasifikasi selanjutnya adalah responden berdasarkan usia, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 4 orang atau 4.88 %, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau 35.37%, dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 42 orang atau 51.22% dan untuk usia 51 tahun keatas sebanyak 7 orang atau 8.54%.

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan direktur berjumlah 53 responden dengan prosentase 64.63%, sebagai wakil direktur berjumlah 29 responden dengan prosentase 35.37% dan lama bekerja ≤ 1 tahun berjumlah 4 responden dengan prosentase 4.88 dan 1-5 tahun berjumlah 23 responden dengan prosentase 28.05% dan ≥ 5 tahun berjumlah 55 responden dengan prosentase 64.07%.

Hasil Jawaban Responden

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 82 orang. Kuesioner terdiri dari 2 variabel bebas dimana terdiri yaitu hubungan kerja dan pembinaan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja anggota. Dalam penyajian kuesioner indikator variabel bebas pada setiap variabel bebas hubungan kerja diukur dengan 6 pertanyaan, variabel pembinaan kerja diukur dengan 4 pertanyaan dan variabel terikat dengan 6 pertanyaan sehingga jumlah pertanyaan yang disajikan sebanyak 16 pertanyaan. Hasil selengkapnya dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Kerja (X_1)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
	<i>Hubungan kerja (X_1)</i>							
HK1	Ketua Inkindo Jawa Timur menghargai pendapat anggota lain yang ingin melakukan hubungan kerja sama	-	-	-	45	37	82	4.45
HK2	Ketua Inkindo Jawa Timur melakukan interaksi dengan anggota yang melakukan hubungan kerja sama	-	-	3	50	29	82	4.31

HK3	Inkindo Jawa Timur mengendalikan hubungan kerja sama antara anggota inkindo jatim dengan instansi pemerintahan	-	-	3	41	38	82	4.42
HK4	Inkindo Jawa Timur memperhitungkan semua faktor pendukung hal proyek yang dikerjakan oleh anggota Inkindo Jawa Timur	-	3	6	37	36	82	4.29
HK5	Manajemen Inkindo Jawa Timur menentukan strategi yang baik antara anggota inkindo dengan instansi pemerintahan hal hubungan kerja	-	-	4	38	40	82	4.43
HK6	Ketua Inkindo Jawa Timur mengikutsertakan semua anggota Inkindo yang terkait dalam proyek pemerintahan	-	3	6	40	33	82	4.25
Total Rata – rata hubungan kerja (X_1)								4.36

Sumber: Lampiran 3 perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap hubungan kerja adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4.36. Dari ke enam pernyataan mengenai hubungan kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 4.25 pada pernyataan “Ketua Inkindo Jawa Timur mengikutsertakan semua anggota Inkindo yang terkait dalam proyek pemerintahan” dan rata-rata tertinggi sebesar 4.43 pada pernyataan “Manajemen Inkindo Jawa Timur menentukan strategi yang baik antara anggota inkindo dengan instansi pemerintahan hal hubungan kerja”.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pembinaan Kerja (X_2)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
<i>Pembinaan kerja (X_2)</i>								
PK1	Manajemen Inkindo Jawa Timur mengawasi dan mengidentifikasi potensi dan masalah yang dihadapi anggotanya proyek yang dikerjakan	-	-	3	43	36	82	4.40
PK2	Manajemen Inkindo Jawa Timur menyiapkan program pembinaan dan pengembangan bagi anggotanya	-	-	1	50	31	82	4.36
PK3	Manajemen Inkindo Jawa Timur melaksanakan program pembinaan dan pengembangan, bagi anggotanya	-	-	-	55	27	82	4.32
PK4	Manajemen Inkindo Jawa Timur melakukan Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan	-	-	4	51	27	82	4.28

	program pembinaan pada anggota yang bermasalah								
Total Rata – rata pembinaan kerja (X_2)									4.34

Sumber: Lampiran 3 perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap pembinaan kerja adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4.34. Dari ke empat pernyataan mengenai pembinaan kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 4.28 pada pernyataan “Manajemen Inkindo Jawa Timur melakukan Pemantauan dan pengendalian pelaksanaan program pembinaan pada anggota yang bermasalah” dan rata-rata tertinggi sebesar 4.40 pada pernyataan “Manajemen Inkindo Jawa Timur mengawasi dan mengidentifikasi potensi dan masalah yang dihadapi anggotanya proyek yang dikerjakan”.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Anggota (Y)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
<i>Kinerja Anggota (Y)</i>								
KA1	Anggota Inkinko Jawa Timur diberikan Kebebasan dalam mengerjakan proyek pemerintah tanpa pembatasan	-	-	28	51	3	82	3.69
KA2	Anggota Inkindo Jawa Timur dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah direncanakan	-	-	11	67	4	82	3.91
KA3	Dalam pekerjaan setiap anggota Inkindo Jawa Timur mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang diselesaikan sesuai tender yang dikerjakan	-	-	7	65	10	82	4.03
KA4	Anggota Inkindo Jawa Timur dalam pengerjakan proyek kepercayaan selalu diutamakan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	2	56	24	82	4.26
KA5	Ketersediaan Anggota Inkindo Jawa Timur sangat membantu pembangunan ekonomi di daerah – daerah setempat	-	-	2	27	53	82	4.62
KA6	Anggota inkindo Jawa Timur memperhatikan Kualitas pekerjaan yang dikerjakan dalam pengerjan proyek yang dikerjakannya antara anggota dan pemerintah	-	-	-	22	60	82	4.73
Total Rata – rata Kinerja Anggota (Y)								4.20

Sumber: Lampiran 3 perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap kinerja anggota adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-

rata 4.20. Dari ke enam pernyataan mengenai kinerja anggota, semuanya memiliki rata-rata diatas 4 dengan rata-rata terendah sebesar 3.69 pada pernyataan “Anggota Inkinko Jawa Timur diberikan Kebebasan dalam mengerjakan proyek pemerintah tanpa pembatasan” dan rata-rata tertinggi sebesar 4.73 pada pernyataan “Anggota inkindo Jawa Timur memperhatikan Kualitas pekerjaan yang dikerjakan dalam pengerjan proyek yang dikerjakannya antara anggota dan pemerintah”.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel hubungan kerja, pembinaa kerja dan kinerja anggota. Nilai kritis dari pengujian ini adalah pad $df = n-1$ dengan taraf signifikan 5%. Butir instrumen dikatakan valid jika angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritis korelasi atau nilai nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. atau hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya (Nurgiantoro, 2018).

Tabel 7. Uji Validitas Hubungan Kerja

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
HK-1	0.445	0.14211	0.000	Valid
HK-2	0.641	0.14211	0.000	Valid
HK-3	0.530	0.14211	0.000	Valid
HK-4	0.771	0.14211	0.000	Valid
HK-5	0.554	0.14211	0.000	Valid
HK-6	0.664	0.14211	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4, perhitungan SPSS – Validitas

Pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel hubungan kerja (X_1) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai probalitas (< dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Uji Validitas Pembinaan Kerja

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
PK-1	0.749	0.14211	0.000	Valid
PK-2	0.694	0.14211	0.000	Valid
PK-3	0.640	0.14211	0.000	Valid
PK-4	0.621	0.14211	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4, perhitungan SPSS – Validitas

Pada tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel pembinaan kerja (X_2) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai probalitas (< dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja anggota

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
KA-1	0.590	0.14211	0.000	Valid
KA-2	0.738	0.14211	0.000	Valid
KA-3	0.612	0.14211	0.000	Valid
KA-4	0.614	0.14211	0.000	Valid
KA-5	0.675	0.14211	0.000	Valid

KA ₆	0.547	0.14211	0.000	Valid
-----------------	-------	---------	-------	-------

Sumber: Lampiran 4, perhitungan SPSS – Validitas

Pada tabel 9 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel kinerja anggota (Y) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ di bawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil yang diperoleh dari alat analisis SPSS pada uji reliabilitas dengan teknik belah dua diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Hubungan kerja	0.657	Reliabel
Pembinaan kerja	0.603	Reliabel
Kinerja Anggota	0.689	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, perhitungan SPSS – Validitas

Dari masing-masing variabel diperoleh nilai *cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila *cronbach's Alpha* di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel (Nurgiantoro, 2018). Dengan demikian data dari populasi yang penulis teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan model regresi antar variabel bebas dan terikat. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance $<$ 0,1 atau nilai VIF $>$ 10. Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Hubungan kerja	.983	1.017
Pembinaan kerja	.983	1.017

Sumber: lampiran 6, perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Hubungan kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,983; pembinaan kerja nilai tolerance sebesar 0,983 Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai dibawah 10 yaitu hubungan kerja sebesar 1,017; pembinaan kerja sebesar 1,017; sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

Uji Autokolerasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (e_{it}) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (e_{it-1}). Metode pengujian yang sering digunakan menggunakan uji Durbin Watson. Kriteria yang harus dipenuhi dengan menggunakan Durbin Watson ada pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 12. Kriteria Metode Durbin Watson

No	Nilai Durbin Watson	Hipotesis nol (Ho)	Keputusan	Durbin-Watson
1	$0 < D < DL$	Tolak	Tidak ada autokorelasi positif	1.769
2	$DL \leq D \leq DU$	Tidak ada keputusan	Tidak ada autokorelasi positif	1.769
3	$4 - DL < D < 4$	Tolak	Tidak ada autokorelasi negative	1.769
4	$4 - DL \leq D \leq 4 - DL$	Tidak ada keputusan	Tidak ada autokorelasi negative	1.769
5	$DU < D < 4 - DU$	Tidak ditolak	Tidak ada autokorelasi positif atau negative	1.769

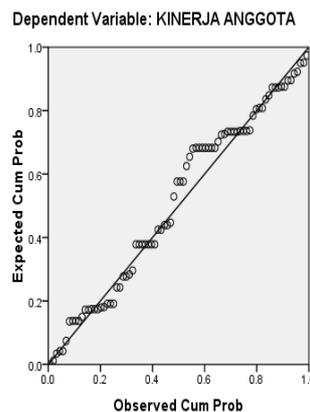
Sumber: Iramani, 2011 : 46

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1.769. Jika dikaitkan dengan nilai DU untuk 82 responden yang dapat dilihat pada lampiran adalah sebesar 1.769 sehingga nilai DL : 1.5915 dan DU 1.6913. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (normalitas), dengan ketentuan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (dengan mengamati grafik) dalam penelitian ini, normalitas distribusi data dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Dari hasil pengujian dengan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA ANGGOTA * HUBUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	72.882	2	36.441	14.747	.000
		Linearity	70.430	1	70.430	28.502	.000
		Deviation from Linearity	2.452	1	2.452	.992	.322
	Within Groups		195.215	79	2.471		
	Total		268.098	81			

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA ANGGOTA * PEMBINAAN KERJA	Between Groups	(Combined)	40.473	2	20.236	7.023	.002
		Linearity	38.355	1	38.355	13.312	.000
		Deviation from Linearity	2.118	1	2.118	.735	.394
	Within Groups		227.625	79	2.881		
	Total		268.098	81			

Dari tabel output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable hubungan kerja dan pembinaan kerja terdapat hubungan linear secara signifikan.

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu Regresi Linier Berganda. Untuk mempermudah perhitungan analisis regresi linier berganda berikut ini akan penulis sajikan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS dari variabel yang dianalisis.

Tabel 14. Regresi Analisis

Variabel	Koefisien regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Hubungan kerja	0.504	8.057	1.6644	0.000
Pembinaan kerja	0.351	3.491	1.6644	0.001
Konstanta : 5.960		F _{hitung} : 42.965 Sig : 0,000		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 5.960 + 0,504X_1 + 0,351X_2$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

a : 5.960 Artinya apabila X_1 , dan $X_2 = 0$ maka kinerja anggota Inkindo sebesar 0,132 dengan syarat *crteris parybus* / faktor yang lain tetap.

2. Koefisien regresi hubungan kerja (X_1)

$b_1 = 0.504$ menunjukkan adanya kenaikan variabel hubungan kerja yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja anggota atau dengan kata lain kenaikan hubungan kerja sebesar satu poin akan menyebabkan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0.504 poin dengan asumsi, faktor-faktor lain dalam keadaan konstan.

3. Koefisien regresi pembinaan kerja (X_2)

$b_2 = 0.351$ menunjukkan adanya kenaikan variabel pembinaan kerja yang dapat mengakibatkan kenaikan kinerja anggota atau dengan kata lain kenaikan pembinaan kerja sebesar satu poin akan menyebabkan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0.351 poin dengan asumsi, faktor-faktor lain dalam keadaan konstan.

Dari perhitungan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas hubungan kerja dan pembinaan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota Inkindo Jawa Timur.

Pengujian Hipotesa

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 42.965

Langkah-langkah pengujian hipotesis (Uji F):

1) Ketentuan yang digunakan, yaitu:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan dengan variabel terikat.

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas memiliki pengaruh signifikan dengan variabel terikat.

2) Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

3) Menentukan nilai kritis

Cara menentukan F_{tabel} adalah dengan menentukan derajat bebas pembilang atau df_1 yang berjumlah 2 variabel bebas, setelah itu menentukan derajat bebas pembagi atau df_2 dengan rumus $n-k-1 = 82 - 2 - 1 = 79$, berarti nilai F_{tabel} terletak antara persilangan df_1 dan df_2 (2 : 79), sehingga diperoleh Nilai F_{tabel} sebesar 3.1123. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 42.965 yang berarti $F_{hitung} (42.965) \geq F_{tabel} (3.1123)$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas hubungan kerja, pembinaan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Anggota Inkindo Jawa Timur terbukti kebenarannya.

Uji t Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja Anggota

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 8.057. dan $t_{tabel} (n-k-1: 82-2-1=79) : 1.6644$ sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = (8.057) \geq t_{tabel} (1,6644)$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel hubungan kerja (X_1)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas hubungan kerja (X_1) terhadap variasi variabel terikat (kinerja anggota). Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0.672 menunjukkan hubungan yang sedang terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0.4515 atau 45.15% variasi dari kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel bebas hubungan kerja

Uji t Pengaruh Pembinaan kerja terhadap kinerja Anggota

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 3.491 dan t_{tabel} ($n-k-1: 82-2-1=79$) : 1.6644 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = (3.491) \geq t_{tabel} (1,6644)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel pembinaan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas pembinaan kerja (X_2) terhadap variasi variabel terikat (kinerja anggota). Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0.366 menunjukkan hubungan yang sedang terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0.1339 atau 13.39% variasi dari kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel bebas pembinaan kerja.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui SPSS, maka selanjutnya dilakukan analisis pembahasan, Pembahasan pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan temuan – temuan yang akan di bahas, baik pembahasan secara tidak langsung (Simultan) maupun tidak langsung (parsial).

Pembahasan Pengaruh Simultan hubungan kerja dan pembinaan kerja terhadap kinerja anggota asosiasi Inkindo Jawa Timur

Hasil dari pengujian Uji F terbukti adanya pengaruh hubungan kerja dan pembinaan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota asosiasi Inkindo Jawa Timur. Dengan hasil analisis regresi di peroleh nilai F hitung sebesar 42,965 > dari F table 3,1123 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05. Yang menjelaskan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota. Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan kerja yang diimbangi dengan pembinaan kerja yang intens dengan anggota mampu mempengaruhi kinerja anggota asosiasi Inkindo Jawa Timur dan bisa di pastikan jika kedua variable tersebut telah terlaksana dengan benar, maka tujuan asosiasi dan anggota dapat tercapai dengan maksimal

Pengaruh hubungan kerja dengan kinerja anggota

Hasil dari pengujian uji t terbukti adanya pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja anggota. Dengan hasil analisis regresi di peroleh nilai t hitung sebesar 8,057 > t table 1,6644 dan nilai signifikansi (sig) 0,000 < dari 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota asosiasi Inkindo Jawa Timur.

Hubungan kerja yang baik dan terjadi keseimbangan antara pihak asosiasi Inkindo Jawa Timur dengan anggota mereka dapat mendorong kinerja anggotanya menjadi semakin meningkat dan berkembang. Apabila diantara kedua pihak selalu mempertahankan hubungan maka akan memperkecil adanya kesalah pahaman antar kedua belah pihak sehingga dapat saling menguntungkan.

Menghargai pendapat merupakan unsur dari variable hubungan kerja, yang mana menghargai pendapat menjadikan anggota mereka merasa dihargai dan diakui kedudukannya, anggota dapat mengutarakan pendapat mereka tentang assosiasi maupun tentang kerja sama yang dijalin antar kedua belah pihak guna terciptanya hubungan yang harmonis yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Melakukan interaksi merupakan unsur yang kedua dari variable hubungan kerja, dengan melakukan interaksi langsung terhadap anggota maka assosiasi dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh anggota dan apa yang anggota alami dalam pekerjaan mereka.

Mengendalikan merupakan unsur dari variable hubungan kerja, dengan adanya pengendalian assosiasi dan anggota dapat memilih pekerjaan yang minim resiko sehingga kinerja anggota assosiasi tidak terganggu maupun hubungan kerja antara pihak instansi pemerintah dengan assosiasi begitupun antara pihak instansi dengan anggota assosiasi.

Memperhitungkan semua faktor pendukung merupakan unsur dari variable hubungan kerja, menjadikan hubungan antara assoasi dan anggota akan terjalin kuat karena assoasi memperhitungkan faktor apa saja yang dapat mendorong anggota mereka dalam meningkatkan kinerjanya.

Menentukan strategi merupakan unsur dari variable hubungan kerja yang memiliki jawaban "sangat setuju" tinggi, maka hal ini menunjukkan apa yang sudah dilakukan oleh assoasi dalam menentukan strategi dengan instansi pemerintah dapat meningkatkan kinerja anggotanya.

Mengikutsertakan semua pihak yang terkait merupakan unsur dari variable hubungan kerja yang terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja anggota dengan mengikut sertakan anggota assoasi dalam proyek pemerintah akan menimbulkan rasa percaya diri dalam diri anggota karena menganggap posisi assosiasi lebih menonjol disbanding assosiasi lainnya.

Oleh karena itu dengan anggota yang tidak merasakan semua unsur yang terdapat pada variable hubungan kerja yang tersebut di atas, maka kinerja anggota tidak akan efektif, dan apa yang telah menjadi tujuan dari assoasi dan perusahaan tidak akan tercapai. Karena tidak ada dorongan kuat dalam diri anggota untuk mencapai tujuan.

Pengaruh pembinaan kerja dengan kinerja anggota

Berdasarkan hasil uji statistik variabel pembinaan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ table $3,491 > 1,6644$ dan nilai signikansi (sig) $0.001 < 0.05$.

Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan mengembangkannya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah upaya yang dilakukan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat melalui pemberian bimbingan dan penyuluhan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi usaha yang tangguh dan mandiri serta dapat berkembang menjadi usaha menengah (Sukesi, 2018).

Identifikasi potensi dan masalah yang dihadapi merupakan unsur dari variable pembinaan kerja, yang mana unsur ini dapat menunjang kinerja anggota, hal ini dapat dilihat dari hasil kuisisioner tersebut rata-rata telah merasa menjawab setuju, yang artinya assosiasi sudah melakukan.

Identifikasi potensi yang dimiliki anggotanya dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh anggota dalam hal proyek. Menyiapkan program pembinaan dan pengembangan merupakan unsur dari variable pembinaan kerja, dengan menyiapkan program pembinaan dan pengembangan akan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan karena program yang disusun mengacu pada potensi dan masalah yang dihadapi anggota.

Pelaksanaan program merupakan unsur yang ketiga dari variable pembinaan kerja, dengan melaksanakan program maka akan meningkatkan kinerja anggota karena mereka dapat meningkatkan potensi yang dimiliki oleh anggota dan membantu anggota menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi mereka bisa melakukan sharing dengan para pakar.

Pemantauan dan pengendalian program pembinaan merupakan unsur terakhir dalam pembinaan kerja, melalui pemantauan dan pengendalian program pembinaan dapat meningkatkan kinerja anggota dikarenakan anggota merasa diberi perhatian dalam permasalahan yang mereka hadapi dan dibantu untuk menemukan solusi sehingga kedepannya anggota akan merubah tingkah laku mereka.

Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa tambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku. Pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan kreativitas, keterampilan dan pengetahuan para pemilik dan karyawan usaha kecil menengah dalam menjalankan bisnisnya agar dapat mengembangkan usahanya lebih maju lagi. Selain pelatihan, pembinaan pun harus dilakukan, agar kegiatan usaha dapat berkembang menjadi lebih luas lagi. Usaha sebagai kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil memiliki peran sentral dalam perekonomian Indonesia. Oleh karenanya dibutuhkan sekali adanya pembinaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan pembinaan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Inkindo Jawa Timur, hal ini dapat dibuktikan hasil F hitung $\geq F$ tabel atau nilai signifikansi < 0.05 .
2. Variabel hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $\geq t$ tabel dan nilai signifikansinya < 0.05 . dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 45.15%
3. Variabel pembinaan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $\geq t$ tabel dan nilai signifikansinya < 0.05 . dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 13.39%

REFERENSI

- Genty, K. (2014). Leadership Styles and Their Implications for Prosperous Industrial Relations in Nigeria. *European Scientific Journal, Special/Edition, 1*, 560–574.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Kadarmo, S. (2011). *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Manulang, S., & Hamzah, A. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta.
- Nurgiantoro, B. (2018). *Penilaian otentik dalam pembelajaran bahasa*. UGM PRESS.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sugianto, S., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Alamat Korespondensi:(Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10*(2), 229–238.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>

Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukesi. (2018). KUALITAS KINERJA PERUSAHAAN DAERAH (BUMD): ANALISIS BEHAVIORAL INTENTIONS PELANGGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA SURABAYA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 13(2), 259–283.