

ANALISIS PENGARUH MUSYAWARAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. TALIATI TELAGA TANJUNG

Muhammad Arif Asy-Syathori, Denny Kurniawati, Sukarni

Abstrak: Perusahaan startup atau rintisan selalu menghadapi ketidakpastian yang sangat ekstrem. Itu masalah bagi semua perusahaan startup di mana pun. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah terobosan berupa tool atau alat dalam organisasi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada: Musyawarah. Musyawarah adalah kata yang sering didengar dan terdapat dalam banyak literasi. Bahkan, musyawarah telah tertuang dalam ayat Al-Qur'an. PT. Taliati Telaga Tanjung adalah perusahaan rintisan yang didirikan oleh tiga pendirinya; Ir. Dzoharul Arifin Alfaqiri (Kiai Tanjung), Susiana Rahmawati, dan Irawan Arifianto WW. Perusahaan ini menerapkan musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. Berdasar hal itu, Penulis ingin tahu sejauh mana musyawarah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Taliati Telaga Tanjung. Metode pengambilan sampel yang dipakai Peneliti adalah model sensus karena jumlah karyawan di perusahaan tersebut hanya 35 orang. Sehingga semua karyawan mengisi kuisioner. Sedangkan analisa yang dipakai dari data yang terkumpul adalah teknik Regresi Linear Sederhana. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa musyawarah berkorelasi kuat terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif. Dengan nilai koefisien korelasi 0,614 dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,378. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat persamaannya adalah sebagai berikut: $Y = 14,962 + 0,336X$ yang artinya a) Konstanta = 14,962. Apabila variabel musyawarah adalah nol maka kinerja pegawai sebesar 14,962. jika musyawarah meningkat sebesar 0,336 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336. Sementara itu, didapat nilai $Df = 32$. Dan di dalam t tabel bernilai 2,037, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS 24 for Windows, nilai t hitung sebesar 4,474. Jadi dapat disimpulkan bahwa t hitung $4,474 > t$ tabel 2,037, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel musyawarah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Musyawarah, kinerja pegawai, Regresi Linear Sederhana.

Dalam hidup tidak mungkin manusia lepas dari permasalahan. Demikian pula organisasi. Dalam salah satu surat Al-Qur'an, tercantum metode penyelesaian masalah: musyawarah. *Syura*, merupakan *masdar* dari kata *syawara* – *yusyawiru* yang berarti musyawarah. Musyawarah adalah metode penyelesaian masalah dengan cara mengumpulkan argumentasi, ide, dan referensi dari banyak orang. Organisasi yang mampu mengelola musyawarah dengan baik, kemungkinan karyawannya merasa bahagia lebih besar ketimbang organisasi yang tidak mengelola musyawarahnya dengan baik. Dalam musyawarah, anggota dapat mengusulkan ide-ide tanpa melihat status, strata, dan jabatannya. Sehingga anggota merasa dihargai dan kebutuhannya terpenuhi.

Menurut Maslow (dalam Yusuf, 2017), pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan harga diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Metode musyawarah mampu mencakup kelima hal tersebut secara komprehensif. Karyawan merasa diakui eksistensinya karena pemikirannya diwadahi dalam musyawarah. Sehingga, karyawan pun merasa nyaman dan lebih bahagia dalam organisasi.

Muhammad Arif Asy-Syathori, Denny Kurniawati, dan Sukarni adalah akademisi Program Studi Teknik Industri, STT POMOSDA Nganjuk.

Email: de.kurniawati@gmail.com, carnytanjung@gmail.com

Kebahagiaan karyawan menentukan tingkat produktivitas. Menurut Mardian (2010), “perusahaan yang memiliki pekerja yang bahagia cenderung mempunyai produktivitas yang tinggi, pelanggan yang puas, dan jarang terjadi kecelakaan”.

PT. Taliati Telaga Tanjung adalah perusahaan manufaktur berskala mikro (startup) yang digerakkan oleh 35 orang. Eric Ries (2011) mendefinisikan perusahaan rintisan (*startup*), “*startup adalah institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk atau jasa baru di tengah ketidakpastian yang ekstrem*”.

Dengan kondisi yang serba tidak pasti, bahkan ekstrem, perusahaan rintisan perlu menguatkan musyawarah supaya organisasi tetap stabil dan berkelanjutan.

Berdasar uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, “apakah musyawarah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taliati Telaga Tanjung?”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Musyawarah

Istilah musyawarah berasal dari kata ajrek atak irad radsam halada aI . مشاوره . syawara-yusyawiru, yang berakar kata syin, waw, dan ra’ dengan pola fa’ala.

Dalam praktiknya, istilah musyawarah memiliki kesamaan dengan istilah brainstorming dalam bahasa Inggris. Dalam bukunya yang berjudul *Simply Brilliant*, Benhard (2017:123), menyebutkan bahwa setiap tim pasti menghadapi tantangan atau masalah. Guna menghadapi masalah tersebut maka brainstorming atau curah gagasan diperlukan.

Hal di atas juga sesuai dengan pendapat Dawam Rahardjo dalam Sohras (2015), bahwa syura sebenarnya adalah suatu forum, di mana setiap orang mempunyai kemungkinan untuk terlibat dalam urun rembuk, tukar pikiran, membentuk pendapat, dan memecahkan suatu persoalan bersama atau musyawarah, baik masalah-masalah yang menyangkut kepentingan maupun nasib anggota masyarakat yang bersangkutan.

Benhard (2017), mengemukakan metode musyawarah atau brainstorming telah menjadi alat untuk memecahkan masalah dalam tim supaya tercipta budaya kerja yang kreatif, inovatif, dan kondusif, sehingga dapat pula meningkatkan kinerja yang berakibat pada meningkatnya nilai-nilai produktivitas karyawan.

Tujuan utama dari musyawarah atau brainstorming adalah menyelesaikan masalah. Kata Benhard (2017: 123), Setiap tim, tanpa terkecuali pasti akan atau pernah menghadapi tantangan dan masalah. Lalu guna menyelesaikan masalah dan melampaui tantangan tersebut, mereka perlu mengerti terlebih dahulu pokok permasalahannya kemudian merumuskan ide untuk menyelesaikan masalah itu secara bersama-sama.

Menurut Sohras (2015), ayat di atas, secara redaksional ditujukan kepada Nabi Muhammad Saw. agar memusyawarahkan persoalan-persoalan tertentu dengan sahabat atau anggota masyarakatnya. Akan tetapi, ayat itu juga merupakan petunjuk kepada setiap muslim, khususnya setiap pemimpin, agar bermusyawarah dengan anggota-anggotanya.

Tampak Allah Swt. menghendaki – melalui utusan-Nya – umat muslim untuk bijaksana dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada dengan bermusyawarah. Dalam Hanafi (2013), syawara pada mulanya bermakna “mengeluarkan madu dari sarang lebah”. Kemudian, maknanya berkembang. Mengambil pendapat pun tercakupi oleh kata tersebut. Orang yang bermusyawarah bagaikan orang yang meminum madu. Dari makna dasarnya ini, diketahui bahwa lingkaran musyawarah yang terdiri dari peserta dan pendapat yang akan disampaikan adalah lingkaran yang bernuansa kebaikan.

Hamid Ismail al-Anshori dalam Hamid (2013) bilang, “musyawarah dapat mewujudkan kesatuan bangsa, melatih kegiatan otak dalam berpikir, dan sebagai jalan menuju kebenaran yang mengandung kebaikan dan keberkatan.”

Dari sekian banyak tujuan musyawarah yang tertulis secara implisit atau eksplisit, dapat disimpulkan dalam beberapa poin:

1. Untuk menyelesaikan masalah.
2. Untuk menyatukan tim.
3. Untuk mencerdaskan anggota musyawarah (umat).
4. Untuk menegakkan demokrasi dalam tim.
5. Untuk mendapatkan banyak ide dalam waktu yang relatif singkat.

Musyawarah dapat dilakukan manakala memenuhi beberapa komponen sebagai berikut:

1. Fasilitator

Menurut Lisa (2016), seorang fasilitator adalah seseorang yang dapat mengelola kepribadian, mengkristalkan ide agar tampak jelas, menginspirasi kerja tim, menjaga percakapan mengalir, dan menarik kesimpulan yang dapat diubah menjadi daftar tugas. Tanpa fasilitator yang benar, sesi *brainstorming* dapat berakhir membingungkan tim dan membuang-buang waktu.

2. Notulen

Pencatat berjalannya musyawarah atau sesi *brainstorming*. Seorang notulen harus teliti, detil, dan kreatif.

3. Peserta

Lisa (2016) menjelaskan *brainstorming* hanya bekerja ketika orang yang terlibat mengerti permasalahan dan dapat berbicara secara cerdas tentang solusi potensial pada permasalahan atau jawaban atas pertanyaan itu. Jika pertanyaan atau permasalahan tidak dapat dikenali secara efektif oleh grup *brainstorming*, maka tim akan mendapati kesusahan.

Bernhard Schroeder dalam bukunya, *Simply Brilliant* (2017), bercerita telah mengikuti ribuan *brainstorming*. Kebanyakan dari sesi *brainstorming* yang ia jalani cenderung kurang konstruktif.

Kurang konstruktif yang dimaksud adalah ketika seluruh peserta belum sepakat akan masalah yang sedang dihadapi, selain itu juga pemimpin *brainstorming* yang hanya memperbolehkan para peserta mendengarkan dirinya sendiri.

Berdasar pengalaman Schroeder, muncul beberapa alat untuk meningkatkan kualitas *brainstorming*. Dalam Schroeder (2017), Osborn berjanji saat menggunakan metodenya, kreativitas karyawan akan meningkat dua kali lipat – hal tersebut dituliskannya dalam bukunya yang berjudul *Your Creative Power*.

Singkatnya, berikut adalah beberapa alat yang dianjurkan oleh Schroeder (2017) untuk meningkatkan kualitas *brainstorming*:

1. SCAMPER: Alat yang hebat ini membuat Anda mampu menganalisis banyaknya pilihan yang tersedia di saat melihat permasalahan yang terjadi sekarang (dapat bekerja dengan baik ketika digunakan untuk menganalisis produk dan jasa yang ada saat ini).
2. IdeaGen: Alat ini mirip dengan pemetaan pikiran dan Anda memulainya dari pusat masalah, kemudian mencabangkannya pada solusi yang tepat.
3. Phoenix List: Alat ini dibuat di dalam dan digunakan oleh Central Intelligence Agency (CIA) saat menghadapi kasus yang sudah kritis.

4. Blue Ocean Strategy: Kerangka kerja yang memiliki tujuan, digunakan untuk menganalisis posisi Anda saat ini dalam persaingan pasar (*the red ocean*) dan untuk menentukan *blue ocean* mana yang harus Anda masuki.
5. Tempero: Alat ini dapat Anda gunakan untuk mengambil beberapa “potongan dan bagian” dari solusi yang sudah ada untuk membuat solusi baru.
6. Observation Lab: Alat yang hebat ini membuat Anda benar-benar mengobservasi apa yang biasanya tidak Anda lihat, dengar, bau, dan sebagainya untuk membuat peningkatan terhadap *customer – driven* (strategi memasarkan dan menjual produk atau jasa yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen).

Schroeder (2017) mengungkapkan ada tujuh langkah efektif untuk melaksanakan sesi *brainstorming*:

- a) Menyetujui permasalahan.
- b) Mengumpulkan tim yang tepat dan data-data yang ada.
- c) Jika dimungkinkan, uraikan permasalahannya.
- d) Sebisa mungkin cari atau keluarkan ide yang banyak (kuantitas).
- e) Jangan mengkritik ketika ide sedang dievaluasi.
- f) Gabungkan beberapa ide untuk menghasilkan suatu ide yang luar biasa.
- g) Mempertimbangkan dengan adil setiap ide yang membentuk untuk mencari yang terbaik yang dapat menyelesaikan masalah.

Menurut Schroeder (2017), permasalahan yang sering terjadi dalam sesi *brainstorming* adalah para partisipan hanya melakukan satu langkah yang benar dan sisanya dilakukan dengan cara yang kurang tepat.

Selain Schroeder, Lisa (2016), berpendapat musyawarah atau *brainstorming* dapat efektif manakala melakukan hal-hal berikut:

- 1) Memastikan bahwa tim benar-benar menginginkan sesi *brainstorming*.
- 2) Menuliskan tujuan *brainstorming*.
- 3) Memastikan input yang dibutuhkan sudah jelas.
- 4) Mengundang peserta yang tepat.
- 5) Memilih tempat yang paling sesuai dengan tim untuk melakukan *brainstorming*.
- 6) Bekerja dengan fasilitator berpengalaman.

Pengertian Kinerja Pegawai

Cascio (dalam Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah tolok ukur usaha yang dilakukan oleh manusia yang bekerja (di organisasi atau perusahaan) demi kepentingan dan tujuan tertentu.

Kinerja sangat erat dengan karyawan. Bahkan dalam konteks bisnis *startup*, karyawan disebut pula sebagai *entrepreneur*. Ries (2018), mendefinisikan *entrepreneur* tidak sempit pada arti kata “pengusaha” pada umumnya saja. Tapi, *entrepreneur* merujuk pada orang-orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan inovatif yang dilanda ketidakpastian yang ekstrem.

“*Entrepreneur* ada di mana-mana. *Startup* tidak mesti berkantor di garasi. *Startup* menurut definisi saya adalah institusi manusia yang dirancang untuk menciptakan produk dan jasa baru di dalam kondisi yang teramat tidak pasti. *Entrepreneur* sendiri, menurut saya adalah semua orang yang bekerja dalam *startup*.” (Ries, 2018: xxvi).

Menurut Priadana & Rusmandi (dalam Sukarni dan Askafi, 2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Priadana (dalam Sukarni dan Askafi, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, yang terdiri dari:

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Depandability*, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Initiative*, kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualitie*, kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Andiarung (dalam Sukarni dan Askafi, 2017) mengemukakan, “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

“Adapula yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) Kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”.

Sofyan (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Sedangkan yang nonfinansial meliputi, rasa nyaman, kebahagiaan, dan kerukunan antar karyawan.

Sedangkan faktor penyebab kinerja dibagi menjadi dua tipe yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: (1) Kelemahan dalam memperoleh peluang; (2) kelemahan dalam struktur akses permodalan; (3) kelemahan di bidang organisasi dan manajemen; (4) keterbatasan dalam pemanfaatan akses dan penguasaan teknologi; (5) keterbatasan jaringan usaha dan kerjasama usaha.

Faktor eksternal meliputi: (1) Iklim berusaha yang kurang mendukung (konduusif) karena masih ada persaingan yang tidak sehat; (2) sarana dan prasarana yang kurang memadai; (3) pembinaan yang masih kurang terpadu; (4) masih kurang pemahaman, kepercayaan, dan kepedulian dari sebagian masyarakat Prihatminingtyas (dalam Wadudu, 2010).

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Usman (2013) sebagai berikut:

- a. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- c. Umpun balik
Umpun balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- d. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
- f. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang
Peluang adalah kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. Sukarni (2017), mengatakan kegiatan penilaian kerja adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sukmasari (2011), untuk menilai kinerja karyawan diperlukan standar yang jelas agar mampu dipahami secara utuh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang secara garis besar standarnya dapat dibedakan menjadi dua:

1. *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya yang terdiri dari:
 - a. standar dalam bentuk fisik (misalnya standar kuantitas, kualitas, dan waktu).
 - b. standar dalam bentuk uang misalnya standar biaya atau penghasilan.
2. *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur (perilaku, loyalitas, dan dedikasi karyawan). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja setiap karyawan.

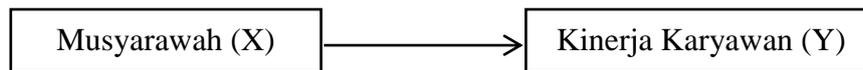
Disamping standar yang diterapkan, dalam penilaian kinerja juga harus memenuhi unsur-unsur kinerja, yaitu: Kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini bersumber dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti dalam merumuskan masalah penelitian.

Untuk memudahkan pemahaman, berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan bahwa variabel musyawarah (X) dengan indikatornya, berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan indikator yang disebutkan.

1. Variabel Independen (X) : Musyawarah.
Variabel independen/variabel bebas adalah variabel penentu.
2. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan.
Variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang tergantung dengan variabel lainnya.
Dari uraian-uraian panjang lebar di atas maka hipotesis sementara yang diajukan, yaitu:
 - a. H_0 : Musyawarah (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. H_1 : Musyawarah (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE

Identifikasi Masalah

Sejauh mana pengaruh musyawarah terhadap kinerja pegawai di perusahaan rintisan yang sedang menghadapi ketidakpastian yang ekstrem, PT. Taliati Telaga Tanjung?

Ruang Lingkup Penelitian

Pembahasan kali ini akan dibatasi hanya pada musyawarah dan kinerja pegawai di PT. Taliati Telaga Tanjung menggunakan metode Regresi Linear Sederhana.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah:

1. Angket
Angket/kuisisioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Sumber pertanyaan-pertanyaan itu berasal dari indikator-indikator yang ada di landasan teori penelitian ini. Dari indikator tersebut kemudian disusun menjadi pertanyaan yang sesuai, sehingga jawaban dari kuisisioner itu sesuai dengan yang kita butuhkan. Angket tersebut kemudian disebar kepada responden yang menjadi subyek penelitian ini. Adapun angket yang akan disebar terlampir.
2. Dokumentasi
Metode ini dilakukan dengan cara mencari data dan informasi dari dokumen-dokumen organisasi yang dijadikan tempat penelitian.
3. Studi kepustakaan
Metode ini dilakukan dengan cara mencari data dan informasi dari literatur yang menunjang keberhasilan penelitian, berupa buku-buku, jurnal-jurnal skripsi, tesis, dan dokumen umum organisasi yang relevan dengan topik penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistiknya menggunakan Regresi Linier Sederhana, dikarenakan hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini adalah urutan hasil regresi linier sederhana menggunakan *SPSS 24 for windows*.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel endogen: Musyawarah					
No	Variabel	Koef.B	Beta	t	Sig
1	(Costant)	14,962		4,712	0.000
2	Musyawarah	0,336	0,614	4,474	0.000
Keterangan:					
T_{tabel}	= 2,037				
R	= 0,614				
R Square	= 0,378				
Adjusted R Square	= 0,359				
F hitung	= 20,016				
Sig f	= 0,000				

Sumber: Data diolah

Pada tabel ini dapat dilihat pada kolom B nilai Constant (a) adalah 14,962 sedangkan nilai Musyawarah (b) adalah 0,336 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (Y = 14,962 + 0,336X) + e$$

1. Konstanta (a) = 14,962

Artinya: apabila Musyawarah (X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja pegawai PT. Taliati Telaga Tanjung (Y) sebesar 14,962.

2. Koefisien Regresi Musyawarah

Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,336 artinya, jika musyawarah (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,336. Artinya, jika musyawarah meningkat sebesar 0,336 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336.

Setelah uji regresi linier sederhana, maka selanjutnya adalah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_0 = Musyawarah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H_1 = Musyawarah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menjawab hipotesis penelitian tersebut, dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.
- b. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.
- c. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Untuk mencari t tabel, terlebih dahulu mencari koefisien determinasinya dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$Df = n - k - 1$$

Dimana n adalah jumlah sampel, K adalah jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari rumus tersebut dapat dituliskan seperti dibawah ini:

$$Df = 35 - 2 - 1 = 32$$

Sementara itu, didapat nilai Df = 32. Dan di dalam t tabel bernilai 2,037, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan *SPSS 24 for windows*, nilai t hitung sebesar 4,474. Jadi dapat disimpulkan bahwa t hitung $4,474 > t$ tabel 2,037, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel musyawarah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- d. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Sedangkan syarat agar H_0 diterima adalah nilai signifikansi harus lebih kecil dari

nilai probabilitas 0,05. Berkebalikan dengan syarat membandingkan t hitung dengan t tabel, t hitung $>$ t tabel.

Dari syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 $<$ 0,05 yang artinya H_0 diterima, jadi musyawarah berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,378%.

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden dengan jumlah 35 orang, maka didapatkan data primer sebagai bahan analisis. Hasil dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan memperlihatkan bahwa koefisien korelasi musyawarah sebesar 0,614 yang termasuk kategori kuat pengaruhnya. Sedangkan kontribusi pengaruh signifikan musyawarah (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,378 dan berdasarkan hasil hipotesis, musyawarah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai dipengaruhi oleh musyawarah dan dapat diterapkan dalam organisasi sebagai bahan pertimbangan untuk melihat kinerja dari karyawan.

Selanjutnya Simanjuntak (dalam Wadudu 2013), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Jadi secara keseluruhan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini saling berkaitan dengan teori-teori yang ada. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh meneger, rekan sekerja, bawahan, dan evaluasi mandiri. Cara yang memadai untuk mengukur kinerja telah diperdebatkan secara ekstensif dalam literatur.

Dalam pendapat-pendapat tersebut, secara umum Rifa'i (2010), menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku atau aktivitas seseorang dalam melakukan tugas atau tanggungjawabnya sebagai anggota organisasi dalam upaya untuk mencapai efektivitas dan ekstensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa musyawarah berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Taliati Telaga Tanjung. Artinya peningkatan musyawarah akan menyebabkan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,614 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,378. Persamaan yang didapat adalah $Y = 14,962 + 0,336X$ yang artinya yaitu:

1. Konstanta (a) = 14,962.
Artinya: apabila Musyawarah(X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja pegawai PT. Taliati Telaga Tanjung (Y) sebesar 14,962.
2. Koefisien Regresi Musyawarah.
Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,360 artinya, jika musyawarah(X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,360. Artinya, jika musyawarah meningkat sebesar 0,360 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,360.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa T hitung $>$ T tabel atau $4,474 >$ t tabel 2,037 dan nilai signifikansi $<$ dari p value atau $0,00 <$ 0,005 yang

artinya bahwa musyawarah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,378%.

Mengetahui musyawarah sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, artinya dalam sebuah perusahaan *startup*, musyawarah sangatlah krusial. Menimbang perusahaan *startup* menghadapi kondisi tidak pasti yang sangat ekstrem (sesuai dengan bab awal penelitian).

SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan, yaitu:

1. Musyawarah di PT. Taliati Telaga Tanjung bisa dipertahankan dan diusahakan untuk terus dimaksimalkan, agar kinerja pegawai semakin baik di masa mendatang.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait kinerja pegawai dengan faktor atau variabel bebas yang sama maupun berbeda, dalam hal ini selain musyawarah. Sehingga untuk penelitian terkait kinerja bisa semakin baik dan saling melengkapi.
3. Bagi karyawan, berkaitan dengan kinerja, sebaiknya meningkatkan musyawarah guna meningkatkan kualitas kerja.
4. Bagi pimpinan, hendaknya terus meningkatkan kualitas musyawarah dan kuantitas musyawarah di PT. Taliati Telaga Tanjung mengingat musyawarah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Bagi para *entrepreneur* yang belum mengimplementasikan musyawarah di perusahaannya, sebaiknya segera berbenah dan mempertimbangkan kegiatan musyawarah sebagai *tool* untuk menghadapi serba ketidakpastian yang ekstrem.

DAFTAR PUSTAKA

- Askafi, E. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pomosda Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *VIDYA*, 25(1), 16-31.
- Hanafi, Muhammad. (2013). Kedudukan Musyawarah dan Demokrasi di Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, vol. 1/No. 2/Desember 2013.
- Lisa Jo Rudy. "18 Aturan Brainstorming Untuk Membantu Menginspirasi Lebih Banyak Ide Kreatif". *Business.tutsplus.com*. <https://business.tutsplus.com/id/tutorials/brainstorming-rules-for-more-creative-ideas--cms-27703> (diakses 15 Nopember 2018).
- NoviEyossMardian. "Karyawan Bahagia, Produktivitas Tinggi". *Novieyossmardian.wordpress.com*. <https://novieyossmardian.wordpress.com/2010/07/27/karyawan-bahagia-produktivitas-tinggi> (diakses 30 Oktober 2018).
- Priadana Sidik, Ruswandi Iwan, 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi.
- Ries, Eric. 2018. "The Lean Startup". Yogyakarta: Bentang.
- Rifa'i, M, 2010, Mendongkrak Kinerja Pegawai, Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Schroeder, Benhard. 2017. "Simply Brilliant". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sofyan Khairani Diana, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X.
- Sohrah. (2015). Konsep Syura dan Gagasan Demokrasi (Telaah Ayat-ayat Al-Qur'an). *Ad-daulah*, vol 4/No. 1/Juni 2015.
- Sukmasari Hentry, 2013. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset

- daerah kota semarang. Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Jawa Barat, Jurnal Ekonomi, Wadudu Halim, 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Koperasi Unit Desa Karangploso Malang).
- Wibowo, Iwan Khrisnanto¹, Aditya Pratomo, 2014 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Front Desk Hotel Bumi Senyur Samarinda. Interpersonal Communication Effect On Performance Of Employees Front Desk Hotel Bumi Senyur Samarinda, Jurnal Sains Terapan Pariwisata Vol.2, No. 3,p.222-230 @STPS 2017, All Rights Reserved.
- Yuniar Sari Ratna Puri, Ratih Hurriyati, Rini Andari, 2013. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon) Program Studi Manajemen Industri Katering Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia. yuniarsariratnap@yahoo.id.
- Yusuf, E. Adie. “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kerja”. Prelo.co.id. <https://prelo.co.id/blog/cara-mengutip-dari-website-dengan-baik-dan-benar> (diakses 30 Oktober 2018).