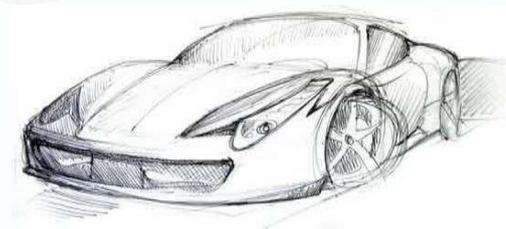
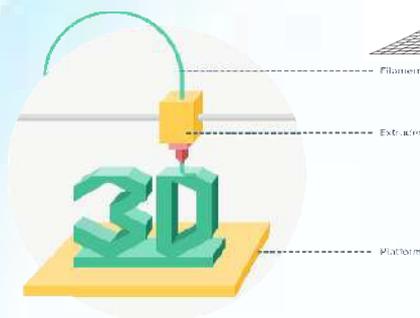
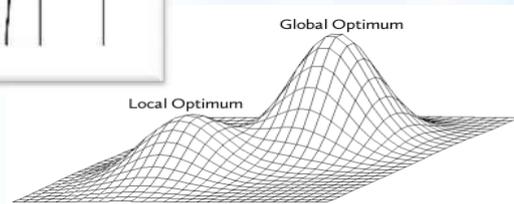
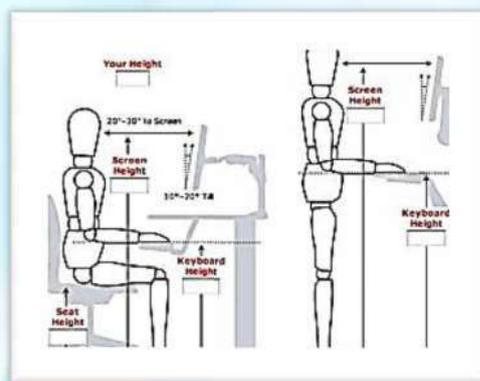


# ***JURNAL REKAVASI***

**Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri**



<b>Institut Sains &amp; Teknologi AKPRIND Yogyakarta</b>					
Jurnal REKAVASI	Vol. 6	No. 2	Hlm. 60-123	Yogyakarta Desember 2018	ISSN: 2338-7750

**DAFTAR ISI**

<b>THE ANALYSIS OF PHYSICAL AND MENTAL WORK LOAD USING NIOSH EQUATION AND NASA-TASK LOAD INDEX (TLX) METHOD</b> <i>Daya Sektiawan, Risma Adelina Simanjuntak, Winarni</i>	60-68
<b>ANALISIS PENGARUH SIKAP, POLA PIKIR DAN MENTALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.ADI SATRIA ABADI)</b> <i>Lucelia Maria Da Costa Amaral, Muhammad Yusuf, Winarni</i>	69-74
<b>ANALISIS ERGONOMI FISIK DENGAN METODE JOB STRAIN INDEX DAN ERGONOMI KOGNITIF GUNA MENGURANGI RISIKO KECELAKAAN KERJA</b> <i>Ardian Muhjid Permana, Risma Adelina Simanjuntak, Muhammad Yusuf</i>	75-81
<b>IDENTIFIKASI BAHAYA KERJA MENGGUNAKAN HAZARD IDENTIFICATION AND RISK ASSESMENT (HIRA) DAN POSTUR KERJA UNTUKMENGURANGI KECELAKAAN KERJA PADA DEPARTEMEN PRODUKSI DENGAN RAPID UPPER LIMB ASSESMENT (RULA) Studi Kasus Pada: PT. Medari Karya Mulia</b> <i>Akhyar Efendi, Muhammad Yusuf, Titin Isna Oesman</i>	82-90
<b>ANALISIS PERSEDIAAN BIAYA BAHAN BAKU DENGANMENGGUNAKANMETODE FIFO, LIFO, DAN AVERAGE COST PADA PRODUKSI MAJALAH DJAKA LODANG PADA PT MURIA BARU</b> <i>Pungky Susanti, Petrus Wisnubroto, Cyrilla Indri Parwati</i>	91-99
<b>PENGENDALIAN KUALITAS PRODUK KAYU LAPIS MENGGUNAKAN METODE SIX SIGMA &amp; KAIZEN SERTA STATISTICAL QUALITY CONTROL SEBAGAI USAHA MENGURANGI PRODUK CACAT</b> <i>Roby Rio Andiwibowo, Joko Susetyo, Petrus Wisnu Broto</i>	100-110
<b>RISIKO PRODUKSI PADA INDUSTRI PETERNAKAN AYAM BROILER DI KABUPATEN ACEH BESAR</b> <i>Heri Tri Irawan, Hasan Yudie Sastra, Muhammad Dirhamsyah</i>	111-116
<b>MODEL SUMBER DAYA AIR UNTUK KAWASAN INDUSTRI DAN PERUMAHAN DENGAN PENDEKATAN SISTEM DINAMIS</b> <i>Mohamad Jihan Shofa, Wahyu Oktri Widyarto</i>	117-123

## ANALISIS PENGARUH SIKAP, POLA PIKIR DAN MENTALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.ADI SATRIA ABADI)

*Lucelia Maria Da Costa Amaral, Muhammad Yusuf, Winarni*  
*Jurusan Teknik industry*

*Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta*  
*Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta*

*E-mail: [milaniadacosta@gmail.com](mailto:milaniadacosta@gmail.com), [yusuf@akprind.ac.id](mailto:yusuf@akprind.ac.id), [winarni@akprind.ac.id](mailto:winarni@akprind.ac.id)*

### **ABSTRACT**

*PT. Adi Satria Abadi is one of the industrial companies which has engaged in manufacturing of golf gloves. Although in quality controlling and improving the quality of the company is in need of competent human resources, there is still a need to measure employee's performance through the an organizational skill such as attitudes, mindset and mentality of employees on employee's performance. This research aims to determine the effect of attitude, mindset and mentality on employee's performance. Statistical method was used in analyzing the effect was logistic regression analysis. The results were simultaneously obtained, employee's attitude and mentality had no significant effect on employee performance, they were 0.322 and 0.258 respectively, whereas, employee's mindset had a significant effect on employee performance, which was 2.171. partially, the principle that had a significant influence was the principle of mindset with its effect on employee's performance of 2,171 while the principle of attitude and mentality had an insignificant effect on employee's performance.*

*Keywords: attitude, mindset, mentality, Performance employees, logistic regression*

### **INTISARI**

PT. Adi Satria Abadi merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang manufaktur sarung tangan golf. Dalam penjaminan kualitas dan peningkatan mutu perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten agar terciptanya kompetisi yang sehat. Tapi dalam pencapaian itu, masih perlu pengukuran kinerja karyawan melalui pembentukan budaya organisasi terhadap sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk Menentukan pengaruh sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisis pengaruh tersebut digunakan metode statistik yaitu analisis regresi logistik. Hasil yang diperoleh yaitu secara simultan, sikap kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.322. Sedangkan terhadap pola pikir kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruhnya sebesar 2.171. Mentalitas kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.258. Secara parsial, aspek yang memiliki pengaruh signifikan yaitu aspek pola pikir dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 2.171. Asas tujuan, sikap kerja dan mentalitas memiliki pengaruh yang tidak signifikan baik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Sikap, Pola Pikir, Mentalitas, Kinerja Karyawan, Regresi Logistik

### **PENDAHULUAN (INTRODUCTION)**

Di era modernisasi ini, kegiatan perekonomian khusus dalam dunia bisnis hampir sudah tidak ada batasan jarak lagi. Akibat, para pelaku bisnis dituntut untuk memiliki strategi dan inovasi-inovasi baru dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat dengan cara membenahi manajemen organisasi supaya tidak diambil oleh para pesaing. Pada kondisi seperti ini, dunia bisnis menjadi sangat kompetitif dan iklim ekonomi yang bergerak begitu cepat, menuntut organisasi untuk menyiapkan strategi yang tepat agar kelangsungan organisasi dapat berumur panjang. Perusahaan yang siap berkompetisi haruslah memiliki manajemen yang efektif. Keefektifan manajemen dapat diperoleh melalui dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Dukungan dari karyawan yang merupakan aset perusahaan tersebut berasal dari kinerja karyawannya. Karyawan harus memiliki jiwa kompeten yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan. Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lain tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka.

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kulit untuk memproduksi sarung tangan golf yang dikelola dari kulit mentah menjadi kulit yang siap untuk dibuat menjadi sarung tangan. Hasil produksi PT Adi Satria Abadi yang tidak stabil disebabkan dari beberapa faktor, yaitu faktor sikap, pola pikir dan mentalitas dari individu karyawan itu sendiri di bagian produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 150 orang.

**BAHAN DAN METODE (MATERIALS AND METHODS)**

**Obyek penelitian.**

Dilakukan pada ruang lingkup PT. Adi Satria Abadi yang mencakup seluruh karyawan di bagian produksi PT. Adi Satria Abadi dalam meningkatkan kemampuan sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan.

**Metode pengumpulan data.**

Dilakukan dengan cara: *Interview* yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan. Penyebaran Kuesioner yaitu pengambilan data dengan kuisisioner dengan membuat daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada karyawan perusahaan PT Adi Satria Abadi untuk mengetahui nilai dari kinerja yang dihasilkan karyawan.

**Rumus Slovin’s.**

Rumus Slovin’s adalah formula digunakan untuk pengambilan sampel, dimana sampel sebagai perwakilan dari populasi keseluruhan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus slovin’s formula :

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

**Uji Validitas.**

Uji Validitas adalah tingkat keandalan dan kehasilan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004). Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \dots (2)$$

**Uji Reliabilitas.**

Uji Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \dots (3)$$

**Uji t.**

Dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*). Atau bisa diganti dengan Uji metode *Stepwise*. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

**Uji F.**

Dikenal dengan uji serentak atau uji model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang uji F dan t dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSIONS)

### Hasil Uji Validitas.

Uji validitas dihitung dengan menghitung korelasi ( $r$ ) pada tiap criteria pertanyaan. Dari uji validitas yang dilakukan, pada penilaian sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3338) maka semua data sudah valid. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua data yang digunakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *Reliability Analisis pada Microsoft Excel* diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, maka data dinyatakan reliabel, yang berarti berapa kalipun pertanyaan diulang baik responden yang sama ataupun berbeda walaupun pada saat yang berlainan kan menghasilkan hasil yang tidak terlalu berbeda. Dalam jenis kuesioner sikap kerja  $0,675 > 0,3338$  dinyatakan kesimpulan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Validitas	Keterangan
P1	0,520	Valid
P2	0,321	Tidak valid
P3	0,596	Valid
P4	0,557	Valid
P5	0,510	Valid
P6	0,376	Valid
P7	0,259	Tidak valid
P8	0,473	Valid
P9	0,411	Valid
P10	0,248	Tidak valid
P11	0,559	Valid
P12	0,531	Valid
P13	0,440	Valid
P14	0,344	Valid
P15	0,556	Valid
P16	0,441	valid
P17	0,584	Valid
P18	0,534	Valid
P19	0,349	Valid
P20	0,205	Tidak valid
P21	0,405	Valid
P22	0,138	Tidak valid
P23	0,489	Valid
P24	0,565	Valid
P25	0,492	Valid
P26	0,709	Valid
P27	0,621	Valid

Sumber : Hasil analisis data

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$\Sigma$ Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Sikap	7	0,675	reliabel
Pola Pikir	9	0,684	reliabel
Mentalitas	6	0,658	reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,716	reliabel

Sumber: Data yang diolah

**Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)**

**Uji F.** Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Simultan Uji F

Model	F	Sig
Regression	3,318	0,033

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3.318 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  2,69 dan nilai Sig < 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya sikap, pola pikir dan mentalitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji regresi secara parsial (t)**

**Uji t.** Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel sikap, pola pikir dan mentalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.899	3.767			1.566	.128		
	SIKAP	.052	.161	.064		.322	.750	.619	1.616
	POLA_PIKIR	.280	.129	.435		2.171	.038	.608	1.645
	MENTALITAS	.023	.090	.043		.258	.798	.875	1.143

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel.

**Pengaruh sikap.** Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,322 dengan nilai Sig sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih < daripada nilai  $t_{tabel}$  2,042 dan nilai sig lebih > daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel sikap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh pola pikir.** Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,171 dengan nilai Sig sebesar 0,038. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih > daripada nilai  $t_{tabel}$  2,042 dan nilai sig lebih < daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pola pikir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh mentalitas.** Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,258 dengan nilai Sig sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih < daripada nilai  $t_{tabel}$  2,042 dan nilai sig lebih > daripada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel mentalitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kuesioner Penelitian Untuk sikap pola pikir dan mentalitas, kinerja karyawan.** Pada bagian ini akan dibahas mengenai rekapitulasi jawaban responden karyawan PT. Adi Satria Abadi atas pernyataan yang telah diajukan dalam kuesioner mengenai indikator-indikator dari sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Hasil pengukuran analisis Sikap.** Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.20 di atas, bahwa jumlah bobot sebesar 1,033. Dengan membandingkan total jawaban responden berdasarkan

interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa sikap kerja karyawan diukur dengan pada kategori “memuaskan” yaitu pada interval 736 – 980. Maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja karyawan di PT. Adi Satria berada pada kategori “memuaskan”.

Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.20 diatas, maka hasil rata-rata yang diperoleh yaitu 29,52. Dengan membandingkan total rata-rata jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa sikap kerja karyawan setelah diukur dengan 22–28. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil perhitungan rata-rata, sikap kerja di PT. Adi Satria Abadi berada pada kategori “baik”.

**Hasil pengukuran analisis Pola Pikir.** Dengan total jawaban responden yang tampak pada tabel 4.21 di atas, bahwa jumlah bobot sebesar 1,347. Dengan membandingkan total jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa pola pikir kerja karyawan diukur dengan pada kategori “memuaskan” yaitu pada interval 946 – 1260. Maka dapat disimpulkan bahwa pola pikir kerja karyawan di PT. Adi Satria berada pada kategori “memuaskan”.

Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.21 diatas, maka hasil rata-rata yang diperoleh yaitu 34,12. Dengan membandingkan total rata-rata jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa pola pikir kerja karyawan setelah diukur dengan 28 – 36. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil perhitungan rata-rata, pola pikir kerja di PT. Adi Satria Abadi berada pada kategori “baik”.

**Hasil pengukuran analisis mentalitas.** Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.22 di atas, bahwa jumlah bobot sebesar 1,074. Dengan membandingkan total jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa sikap kerja karyawan diukur dengan pada kategori “memuaskan” yaitu pada interval 736 – 980. Maka dapat disimpulkan bahwa mentalitas kerja karyawan di PT. Adi Satria berada pada kategori “memuaskan”.

Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.22 diatas, maka hasil rata-rata yang diperoleh yaitu 35,19. Dengan membandingkan total rata-rata jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa mentalitas kerja karyawan setelah diukur dengan 22– 28. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil perhitungan rata-rata, mentalitas kerja di PT. Adi Satria Abadi berada pada kategori “baik”.

#### **Hasil pengukuran analisis Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, terlihat bahwa bobot kinerja karyawan adalah sebesar 606. Dengan demikian membandingkan total jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan. Maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat memuaskan, maka dapat dinyatakan pada interval 421 – 560. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi berada pada kategori “memuaskan”. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Adi Satria berada pada kategori “memuaskan”.

Dengan total jawaban responden yang didapat pada tabel 4.23 diatas, maka hasil rata-rata yang diperoleh yaitu 17,37. Dengan membandingkan total rata-rata jawaban responden berdasarkan interval yang telah dikemukakan, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan setelah diukur dengan 13 – 16. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil perhitungan rata-rata, kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi berada pada kategori “baik”.

Setelah diukur dengan pernyataan-pernyataan mengenai indikator kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa sikap, pola pikir dan mentalitas kinerja karyawan sangat tepat digunakan untuk menilai kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi.

#### **KESIMPULAN (CONCLUSION)**

Dari hasil penelitian tentang analisis pengaruh sikap, pola pikir dan mentalitas terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Adi Satria Abadi, kesimpulan yang diambil yaitu:

Secara keseluruhan, sikap, pola pikir dan mentalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pola pikir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,171, sedangkan sikap dan mentalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung berturut-turut 0,322 dan 0,798.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Basuki, TA 2016, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada.
- Dapu, E 2016, 'Penilaian Kinerja Dengan Metode Human Resources Scorecard dan Pendekatan Analisis SWOT', Skripsi, Institut Sains & Teknologi AKPRIND, Yogyakarta.
- Hosmer, DW & Lemeshow, S 1989, *Applied Logistic Regression*, Wiley and Sons, New York.
- Margaretha, M 2012, 'Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 2, halm.151-166.
- Nugroho, D 2017, 'Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources scorecard', Skripsi, Institut Sains & Teknologi AKPRIND, Yogyakarta.
- Waluyo, M 2013, *Psikologi Industri*, Akademi Permata, Jakarta.
- Wirawan 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*, Selemba Empat, Jakarta.