

Mutu Tenaga Kerja Dan Pengawasan Tenaga Kerja

Ria Sari Ayu

***Abstract:** The quality of labor and supervision of labor is an important aspect in the success of an organization or company. Good workforce quality greatly influences the productivity, efficiency and overall performance of the organization. On the other hand, labor inspection plays a key role in ensuring that workers carry out their duties according to established standards, as well as ensuring compliance with existing policies and procedures. This research aims to analyze the relationship between labor quality and labor supervision in the context of a modern work environment. The research method used involves a comprehensive literature review to explore concepts, theories and practices related to these two aspects. The results of the analysis show that there is a close relationship between labor quality and labor supervision, where effective supervision can improve labor quality and vice versa. The implication of this research is that it is important for companies to develop effective monitoring strategies to ensure optimal workforce quality, which in turn will contribute to achieving overall organizational goals.*

***Keywords:** Labor quality, labor monitoring, productivity, efficiency, organizational performance.*

Abstrak. Mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas tenaga kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, dan kinerja keseluruhan organisasi. Di sisi lain, pengawasan tenaga kerja memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa pekerja menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja dalam konteks lingkungan kerja modern. Metode penelitian yang digunakan melibatkan tinjauan literatur yang komprehensif untuk mengeksplorasi konsep, teori, dan praktik terkait kedua aspek tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan erat antara mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja, di mana pengawasan yang efektif dapat meningkatkan mutu tenaga kerja dan sebaliknya. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk mengembangkan strategi pengawasan yang efektif untuk memastikan mutu tenaga kerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Mutu tenaga kerja, Pengawasan tenaga kerja, Produktivitas, Efisiensi, Kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kemajuan akan cepat dicapai bilamana didukung oleh sumber daya alam yang mencukupi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia relatif terbatas. Sumber daya alam merupakan sumber daya pasif, yang keberadaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola nya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, maka sumber daya alam dapat diolah sedemikian rupa

sehingga menyumbangkan manfaat dan kontribusi yang besar bagi pembangunan manusia seutuhnya.

Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila pihak manajemen memperhatikan faktor produksi yang terdiri dari alam, modal, tenaga kerja dan skill. Dimana keempat faktor produksi ini harus dapat diharmonisasikan. Tujuan ini akan dapat tercapai apabila fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi produksi, fungsi keuangan, fungsi pemasaran dan fungsi personalia.

Fungsi personalia merupakan fungsi yang penting disamping fungsi-fungsi lainnya. Fungsi personalia adalah fungsi yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia dimana tenaga kerja manusia ini merupakan aset bagi perusahaan dan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan, walau bagaimanapun canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya tenaga kerja, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Tenaga kerja manusia merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam perusahaan. Tenaga kerja adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa tenaga kerja tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal, dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya. Dengan demikian sudah sepantasnya perhatian perusahaan lebih banyak ditujukan kepada masalah tenaga kerja, seperti mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja.

Sebagaimana halnya keberhasilan karyawan dalam bekerja, prestasi kerja karyawan juga tidak terlepas dari pengaruh faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam dirinya. Salah satu faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan melalui konsep diri karyawan terdorong untuk berperilaku positif maupun negative. Jika perlakuan atau suasana lingkungan membentuk konsep diri yang positif bagi karyawan, maka karyawan akan memperlakukan dirinya dan cenderung memilih karyawan lain yang sekiranya dapat memperlakukan dirinya seperti perlakuan yang diperoleh dalam lingkungan sebelumnya. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan sebelumnya tidak memadai, maka karyawan cenderung akan menuntut karyawan lain untuk memberikan perasaan yang memadai untuk dirinya. Bila salah satu di antara keduanya dapat terpenuhi, akan dapat memunculkan suatu gambaran diri atau konsep diri individual yang ideal, bila tidak terpenuhi diduga akan memunculkan pola sikap atau perilaku karyawan yang bertentangan dengan gambaran dirinya.

Selain konsep diri, pengembangan kepribadian juga merupakan faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang keduanya sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perkembangan kepribadian merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena perkembangan kepribadian mencakup aspek behavioral dan motivasional. Berarti, perubahan yang terjadi tidak hanya nampak pada tingkah laku, tetapi juga motivasi yang mendorong tingkah laku karyawan. Kepribadian selalu diartikan sebagai sistem psikofisik, sehingga perkembangan kepribadian karyawan harus dipandang sebagai

perkembangan psikologis sekaligus fisik secara keseluruhan, terus-menerus dan tidak terputus, di mana hasil pada tahap tertentu akan mempengaruhi tahap yang selanjutnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba mengkaji pengaruh konsep diri dan pengembangan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan TVRI Stasiun Surabaya (Bagian Produksi) yang dianggap perlu dilakukan guna memperoleh data yang lebih akurat.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Rochman Natawidjaya (1979:102) menjelaskan bahwa konsep diri adalah persepsi individu tentang dirinya, kemampuan dan ketidakmampuannya, tabiat-tabiatnya, harga dirinya dan hubungannya dengan orang lain. Konsep diri juga merupakan “gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan diri dan penilaian terhadap diri sendiri” (James F Calhoun, 1995:90).

Selanjutnya Alaludin Rahmat (1996: 125) menyatakan bahwa Konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita, persepsi ini boleh bersifat psikologis, sosial dan psikis. Konsep diri bukan hanya gambaran deskriptif, tetapi juga penilaian kita. Pengertian konsep diri dalam istilah umum mengacu pada persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri. Persepsi ini terbentuk melalui kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan pengalaman-pengalaman dan persepsi-persepsi terutama dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diberikan oleh seseorang yang berarti dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya yang mencakup semua ide, pikiran, perasaan, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu berkaitan dengan dirinya melalui pengalaman dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain yang di masukkan kedalam kesadaran. Sehubungan dengan hal ini maka dapat dinyatakan bahwa konsep diri karyawan adalah penilaian karyawan terhadap dirinya yang mencakup ide, pikiran, perasaan, kepercayaan, pengetahuan dan pendiriannya yang berlangsung secara disadari. Konsep diri menurut James F Calhoun dan Joan Ross Acocella (1995: 72-74) jenisnya ada 2 yaitu konsep diri negatif dan konsep diri positif.

Pengembangan kepribadian disini tampaknya dapat disepadankan dengan istilah pengembangan diri, yang sudah lazim digunakan dan banyak dikenal. Meski sebetulnya istilah diri (*self*) tidak sepenuhnya identik dengan kepribadian (*personality*). Istilah diri dalam bahasa psikologi disebut pula sebagai aku, ego atau self yang merupakan salah satu aspek sekaligus inti dari kepribadian, yang di dalamnya meliputi segala kepercayaan, sikap, perasaan, dan cita-cita, baik yang disadari atau pun yang tidak disadari. Aku yang disadari oleh individu biasa disebut *self picture* (gambaran diri), sedangkan aku yang tidak disadari disebut *unconscious aspect of the self* (aku tak sadar) (Nana Syaodich Sukmadinata, 2005).

Menurut Freud (Calvin S. Hall & Gardner Lindzey, 1993) ego atau diri merupakan eksekutif kepribadian untuk mengontrol tindakan (perilaku) dengan mengikuti prinsip kenyataan atau rasional, untuk membedakan antara hal-hal terdapat dalam batin seseorang dengan hal-hal yang terdapat dalam dunia luar.

Setiap orang memiliki kepercayaan, sikap, perasaan dan cita-cita akan dirinya, ada yang realistis atau justru tidak realistis. Sejauh mana individu dapat memiliki kepercayaan, sikap, perasaan dan cita-citanya akan berpengaruh terhadap perkembangan kepribadiannya, terutama kesehatan mentalnya.

Kepercayaan, sikap, perasaan dan cita-cita seseorang akan dirinya secara tepat dan realistis memungkinkan untuk memiliki kepribadian yang sehat. Namun, sebaliknya jika tidak tepat dan tidak realistis boleh jadi akan menimbulkan pribadi yang bermasalah. Kepercayaan akan dirinya yang berlebihan (*over confidence*) menyebabkan seseorang dapat bertindak kurang memperhatikan lingkungannya dan cenderung melabrak norma dan etika standar yang berlaku, serta memandang sepele orang lain. Selain itu, orang yang memiliki *over confidence* sering memiliki sikap dan pemikiran yang *over estimate* terhadap sesuatu. Sebaliknya kepercayaan diri yang kurang, dapat menyebabkan seseorang cenderung bertindak ragu-ragu, rasa rendah diri dan tidak memiliki keberanian. Kepercayaan diri yang berlebihan maupun kurang dapat menimbulkan kerugian tidak hanya bagi dirinya namun juga bagi lingkungan sosialnya.

Begitu pula, setiap orang memiliki sikap dan perasaan tertentu terhadap dirinya. Sikap akan diwujudkan dalam bentuk penerimaan atau penolakan akan dirinya, sedangkan perasaan dinyatakan dalam bentuk rasa senang atau tidak senang akan keadaan dirinya. Sikap terhadap dirinya berkaitan erat dengan pembentukan harga diri (penilaian diri), yang menurut Maslow merupakan salah satu jenis kebutuhan manusia yang amat penting. Sikap dan mencintai diri yang berlebihan merupakan gejala ketidaksehatan mental, biasa disebut *narcisisme*. Sebaliknya, orang yang membenci dirinya secara berlebihan dapat menimbulkan *masochisme*.

Disamping itu, setiap orang pun memiliki cita-cita akan dirinya. Cita-cita yang tidak realistis dan berlebihan, serta sangat sulit untuk dicapai mungkin hanya akan berakhir dengan kegagalan yang pada akhirnya dapat menimbulkan frustrasi, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku salah-suai (*maladjusted*). Sebaliknya, orang yang kurang memiliki cita-cita tidak akan mendorong ke arah kemajuan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bersifat sebab-akibat karena akan meneliti pengaruh antar variable. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variable, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis.

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variable yang dianalisis terdiri dari dua macam, yaitu variable bebas (*independent variable*) yaitu konsep diri dan pengembangan kepribadian dan variable tidak bebas (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja.

Untuk membatasi permasalahan dan menyatukan persepsi/pengertian dalam penelitian ini maka perlu dirumuskan definisi operasional setiap variable yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiono (1999), skala Likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dan data yang diperoleh dari skala Likert adalah berupa data interval. Skala Likert yang digunakan terdiri dari 5 (lima) tingkat, dan karena bentuk pertanyaan yang digunakan bersifat positif, maka skala Likert yang digunakan adalah Likert positif.

Pengukuran yang biasa dilakukan dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- 1 = Tidak Setuju (TS)
- 2 = Kurang Setuju (KS)

- 3 = Cukup Setuju (CS)
 4 = Setuju (S)
 5 = Sangat Setuju (SS)

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel dan Indikator

VARIABEL	INDIKATOR
<p>Konsep Diri (X₁)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wajah saya cakep. 2. Badan saya bagus. 3. Saya mempunyai penampilan yang cukup menarik. 4. Bila dalam melaksanakan pekerjaan terdpt kesalahan, maka saya selalu mengakuinya 5. Dalam menghadapi banyak masalah, mudah untuk mengendalikan diri 6. Mudah menyesuaikan diri 7. Mudah bergaul dengan orang yang baru kenal 8. Suka menolong orang 9. Membantu orang mengatasi masalahnya 10. Bila diberi pekerjaan yang tidak sesuai dng kemampuan, maka saya mengatakan yang sebenarnya
<p>Pengembangan Kepribadian (X₂)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bila diberi pekerjaan yang belum pernah di kerjakan, maka saya mau untuk belajar 2. Bila ditunjuk untuk mengikuti diklat, maka selalu bersedia 3. Sebelum melakukan suatu pekerjaan, langkah awal yang dilakukan adalah membuat perencanaan 4. Baik kepada sesama teman maupun kepada relasi, kita selalu memberikan yang terbaik buat mereka 5. Khususnya kepada relasi, pelayanan yang kita berikan harus sebaik mungkin 6. Bila ada orang yang membutuhkan bantuan, maka akan membantunya dengan ikhlas 7. Hubungan antar karyawan selalu baik 8. Sering melakukan sinergi antar karyawan 9. Sinergi antar karyawan bertujuan demi terselesainya pekerjaan secara cepat
<p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melakukan pekerjaan lebih mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu 2. Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu dengan teliti 3. Kerjasama dengan kawan di kantor selalu baik 4. Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh atasan 5. Selalu mengikuti perkembangan iptek dalam membantu penyelesaian pekerjaan 6. Bekerja mengikuti instruksi kepala bagian sesuai dengan peraturan yang ada 7. Di kantor sebagian besar waktu digunakan untuk bekerja

	8. Dalam melaksanakan pekerjaan selalu bersemangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan 9. Jika kerja lembur, pekerjaan tersebut tetap di selesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung melalui observasi, wawancara, dan pertemuan dengan obyek penelitian atau pihak-pihak yang berkompeten di lapangan. Sedangkan data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen TVRI Stasiun Surabaya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Sumber data di-peroleh melalui penelitian kepustakaan.

Menurut Arikunto (1992 : 134) metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun cara/metode yang digunakan yaitu; 1) Metode Observasi adalah metode yang di gunakan untuk memperoleh gambaran masalah dan tujuan penelitian dengan mengamati gejala-gejala atau fakta-fakta secara langsung. 2) Metode Kuesioner adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan TVRI Stasiun Surabaya. 3) Studi Kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membandingkan teori yang penulis pelajari yang berhubungan dengan permasalahan serta mengatasi atau memecahkan masalah yang ada.

Secara teknis pengujian validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrument, atau matrik pengembangan instrument. Dalam kisi-kisi itu terdapat variable yang diteliti, indicator sebagai tolak ukur dan pertanyaan yang telah dijabarkan dari indicator. Dengan kisi-kisi instrument itu, maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan sistematis.

Selanjutnya hasil penelitian yang reliable apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabelitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan dengan test retest (stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument pada teknik tertentu.

Uji reliabilitas, dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus :

$$Y_p = Y_s + Y_e$$

Dimana :

Y_s adalah skor yang sebenarnya

Y_p adalah skor yang diperoleh

Y_e adalah error pengukuran

Besar error pengukuran adalah :

$$g = \frac{Y_p - Y_s}{Y_p}$$

Dimana :

g adalah koefisien reliabelitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Diri mengukur kemampuan diri karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang di ukur dengan 10 butir pertanyaan. Adapun pengembangan diri di ukur dengan 9 butir pertanyaan sedangkan prestasi kerja di ukur dengan 9 butir pertanyaan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Keterangan
X1		
Butir 1	1	Valid
Butir 2	0,336	Valid
Butir 3	0,671	Valid
Butir 4	0,137	Valid
Butir 5	0,468	Valid
Butir 6	0,318	Valid
Butir 7	0,400	Valid
Butir 8	0,455	Valid
Butir 9	0,308	Valid
Butir 10	0,437	Valid
X2		
Butir 1	1	Valid
Butir 2	0,512	Valid
Butir 3	0,342	Valid
Butir 4	0,382	Valid
Butir 5	0,436	Valid
Butir 6	0,321	Valid
Butir 7	0,297	Valid
Butir 8	0,418	Valid
Butir 9	0,334	Valid
Y		
Butir 1	1	Valid
Butir 2	0,166	Valid
Butir 3	0,457	Valid
Butir 4	0,223	Valid
Butir 5	0,317	Valid
Butir 6	0,345	Valid
Butir 7	0,102	Valid
Butir 8	0,361	Valid
Butir 9	0,273	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas yang dirangkum pada table diketahui bahwa koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total memiliki nilai p (signifikansi) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam model adalah valid.

Uji Reliabilitas atau Uji keandalan digunakan untuk mengetahui keandalan/konsistensi instrument yang digunakan. Pengukuran reliabelitas dilakukan dengan mengkoreksikan skor dari masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Nilai reliabelitas merupakan kombinasi dari skor-skor korelasi tersebut. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variable dalam penelitian ini. Nilai Alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Dimana menurut Malhotra (1993), suatu instrument penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika $\alpha > 0,6$. Hasil pengujian reliabelitas ditunjukkan pada table berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Alpha
1. X1 (Konsep Diri)	10	0,816
2. X2 (Pengembangan Kepribadian)	9	0,765
3. Y (Prestasi Karyawan)	9	0,754

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel.

Uji regresi linier berganda adalah model regresi dengan variabel bebas lebih dari satu. Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada lampiran 4, maka output analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$PK = 0,420 + 0,411 KD + 0,502 PP$$

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

PK = Prestasi Kerja (Y)

KD = Konsep Diri (X1)

PP = Pengembangan Kepribadian (X2)

Dari uji regresi linier berganda di atas bahwa :

- a. Variabel Konsep Diri (X1) mempunyai nilai 0,411 yang berarti konsep diri mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y), yaitu jika konsep diri karyawan itu baik maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.
- b. Variabel Pengembangan Kepribadian (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,502 yang berarti pengembangan kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu jika pengembangan kepribadian karyawan meningkat maka prestasi kerja juga naik.
- c. Konstanta mempunyai nilai 0,420 yang artinya jika variabel X1 dan X1 dalam mempunyai nilai nol atau tidak ada maka prestasi kerja karyawan sebesar 0,420 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi linier atau tergabung dalam variabel pengganggu (e)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara individu atau parsial digunakan uji t. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Konsep Diri (X1) dan Pengembangan Kepribadian (X2).

Tabel 4.
Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Sig	Keterangan
X1 (Konsep Diri)	7,164	1,991	0,000	Diterima
X2 (Pengembangan Kepribadian)	5,892	1,991	0,000	Diterima

Sumber : Olahan Data

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada table 4.8 bahwa nilai T table untuk data sebanyak 80 responden, jumlah variabel sebanyak 3 terdiri dari 2 variabel bebas (X1 dan X1) dan 1 variabel terikat (Y), dan tingkat signifikan yang digunakan 5 % (uji dua arah), adalah sebesar $\pm 1,991$.

Variabel bebas yaitu konsep diri dan pengembangan kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program)). Hal ini dapat dilihat dari perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dimana masing-masing variabel bebas mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel dan nilai t-hitung adalah positif. Hasil mendukung hipotesis dua arah dimana Prestasi Kerja Karyawan yang meliputi variabel konsep diri dan variabel pengembangan kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program).

Ujian F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (konsep diri dan pengembangan kepribadian) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai F table untuk data sebanyak 80 responden, jumlah variabel sebanyak 3 terdiri dari 2 variabel bebas (X1 dan X1) dan 1 variabel terikat (Y) atau dengan df : 2 ; 77, dan tingkat signifikan (α) 5 % adalah sebesar $\pm 3,115$ dan nilai F hitung dari hasil pengolahan data adalah sebesar 72,584 dengan sig. 0,000.

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F table, yaitu F hitung lebih besar dari F table atau $72,584 > 3,115$ (nilai signifikan di bawah 5 %), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (konsep diri dan pengembangan kepribadian) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program).

Hasil ini mendukung hipotesis pertama dimana konsep diri dan pengembangan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program).

Hipotesis penelitian menyatakan ada hubungan positif antara Konsep Diri dan Pengembangan Kepribadian dengan prestasi kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Konsep Diri dan Pengembangan Kepribadian dengan prestasi kerja, hal ini berarti hipotesis penelitian diterima.

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konsep diri (X1) dan pengembangan kepribadian (X2) terhadap prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program).

Nilai koefisien regresi dari variabel persepsi responden terhadap dimensi prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program) yaitu konsep diri (X1) dan pengembangan kepribadian (X2) adalah positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel bebas (konsep diri dan pengembangan kepribadian) dengan variabel tergantung (prestasi kerja karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program)). Semakin baik konsep diri dan pengembangan kepribadian maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang penulis paparkan di atas dapat diketahui bahwa faktor intern (dalam diri) karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja adalah konsep diri dan pengembangan kepribadian. Adapun faktor yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan TVRI Surabaya (Bagian Program) adalah Konsep Diri. Maka dari itu Karyawan TVRI Surabaya bagian program perlu meningkatkan konsep diri dan pengembangan kepribadian agar lebih mempertahankan prestasi kerja.

REFERENSI

- Agus Dharman. 2001. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*, Sinar Baru, Bandung
- Calhoun, J.F. & Cocella, J.R. 1990. *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York : McGraw-Hill Publishing Co.
- Calvin S. Hall & Gardner Lindzey. 1993. *Teori-teori Psikodinamik (Klinis), Psikologi Kepribadian 1* (terj. A. Supratiknya), Yogyakarta : Kanisius
- Cherrington, J. David, 1995. *The Management of Human Resource*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

- Gibson dan James B, 2000, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk., 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey:Prentice Hall.
- Grivin, R.W. & Ebert, R.J. (1996). *Business*. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Gunarsa, S. 1983. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Penerbit BPK Gunung Mulia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayau SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Hurlock, E.B., 1994. Psikologi Perkembangan, *Suatu Pendekatan sepanjang Rentang Kehidupan*. (terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Jewell & Siegall, M. (1990). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2005. Landasan Psikologi Proses Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Natawijaya, R. 1979. Psikologi Perkembangan. Jakarta : Departemen P & K
- Pietrefosa, J.F. 1971. The Authentic Counselor. Chicago : Rand McNally College Pub.Co.
- Pudjijogyanti, Clara R. 1995. *Konsep Diri dalam Pendidikan*. Jakarta : PT. Arca
- Rakhmat, J. 1996. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : CV. Remaja Karya
- Rogers Combie White. 1997. *Curriculum Innovation; A Celebration of Classroom Practice* (Terj. Aprilia B. Hendrijani). Buckingham : Open University Press
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimin Arikunto. 1992. *Manajemen Penelitian*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta