

**PENGARUH PENGELOLAAN DAN PENGUATAN KARYAWAN
TERHADAP *IMAGE* ORGANISASI PADA PT. BARUGA
ASRINUSA DEVELOPMENT**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021**



JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENGELOLAAN DAN PENGUATAN KARYAWAN
TERHADAP IMAGE ORGANISASI PADA PT. BARUGA
ASRINUSA DEVELOPMENT**

**SKRIPSI PERPUSTAKAAN
UNISMU MAKASSAR**

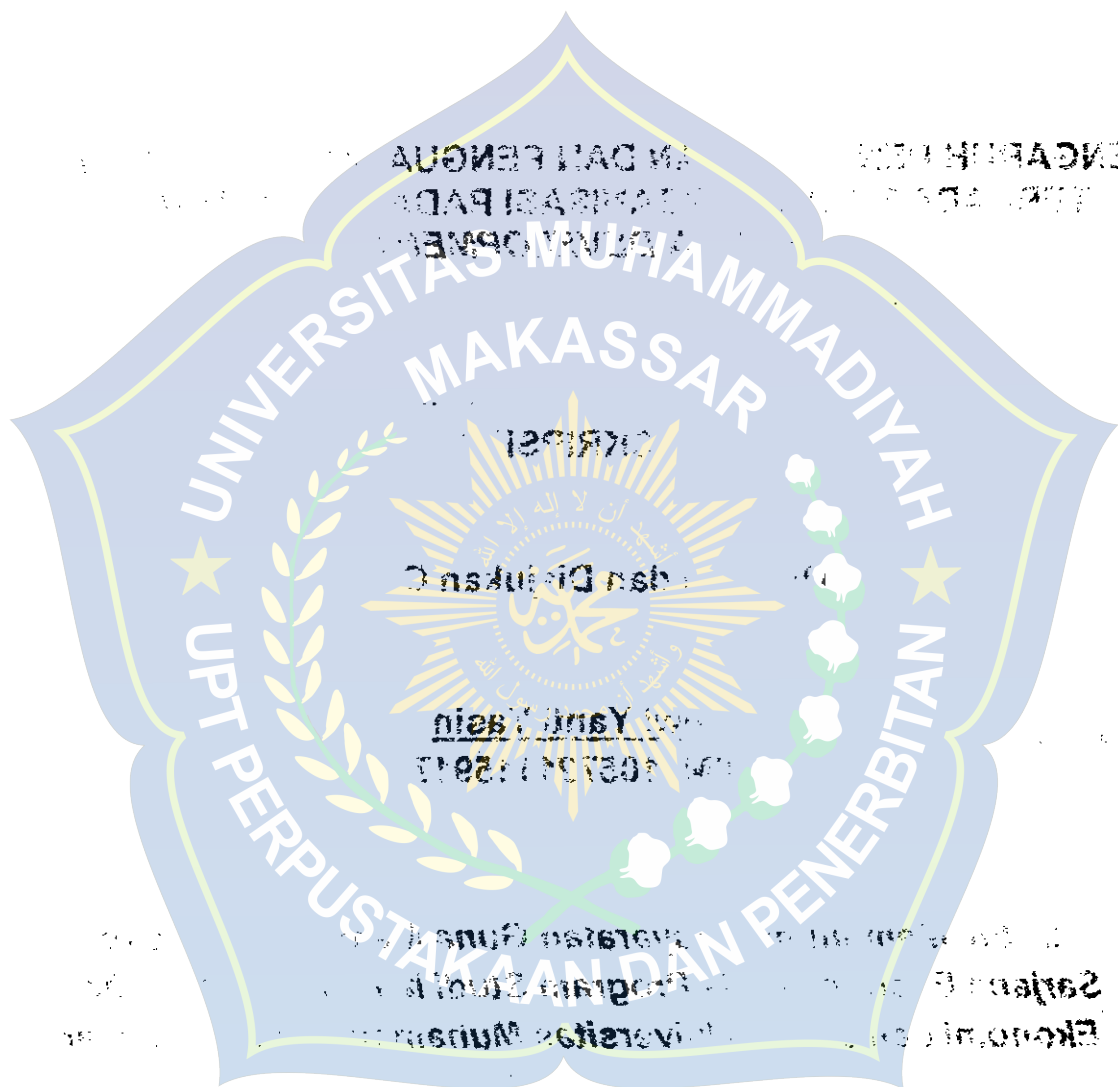
Disusun dan Diajukan Oleh:

Dewi Yanti Yasin
NIM: 105721115917

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2021M/1443H**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR	
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS	
Date	04/01/2022
Name	Yanti
Initials	Yanti
Signature	Yanti
Stamp	P/0009/MAN/22 CD
Signature	YAS
Stamp	P1



04/01/2025

invested ^{gas} ^{to} ^{the} ^{land}

9252 / 14 JAN / 2008 / 9
2AY

2A
19

FLAMING OUT

ИАС - МОМОН

10 MAY 1964

3. **ANALYSIS**

4-232

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”— (Surat Al-Baqarah ayat 216)

PERSEMBAHAN

***Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik,
Alhamdulillah rabbil ‘alamin***

***Skripsi ini kupersembahkan untuk
Kedua orang tuaku tercinta
Orang-orang tersayang
Dan Almamaterku***





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap Image Organisasi Pada PT Baruga Asrinusa Development
Nama Mahasiswa : Dewi Yanti Yasin
No. Stambuk/ NIM : 105721115917
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi Strata satu (S1) pada tanggal 11 Desember 2021 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M

Menyetujui,

Pembimbing I


Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085576

Pembimbing II

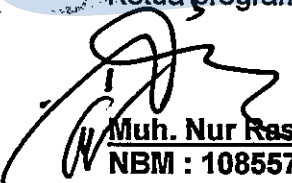

Hj. Nurinaya ST., M.M
NIDN : 0909098701

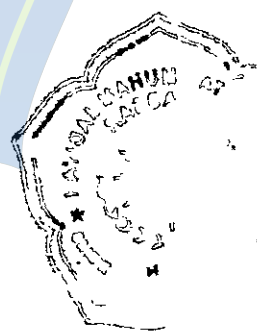
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651/507

Ketua program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085576





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Dewi Yanti Yasin, Nim : 105721115917 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 7 Jumadil Awal 1443 H/ 11 Desember 2021. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H

13 Desember 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni S.E., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. Mahmud Nuhung, S.E., MA
 2. Muh. Nur R. S.E., M.M
 3. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
 4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan Oleh,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

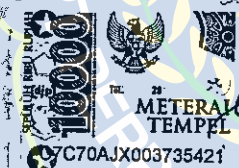
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini
Nama Mahasiswa : Dewi Yanti Yasin
Stambuk : 105721115917
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap Image Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Makassar, 9 Jumadil Awal 1443 H
13 Desember 2021 M



Membuat Pernyataan,

Dewi Yanti Yasin
NIM : 105721115917

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Muh. Nur R., S.E., M.M
NBM : 1085576



KATA PENGANTAR

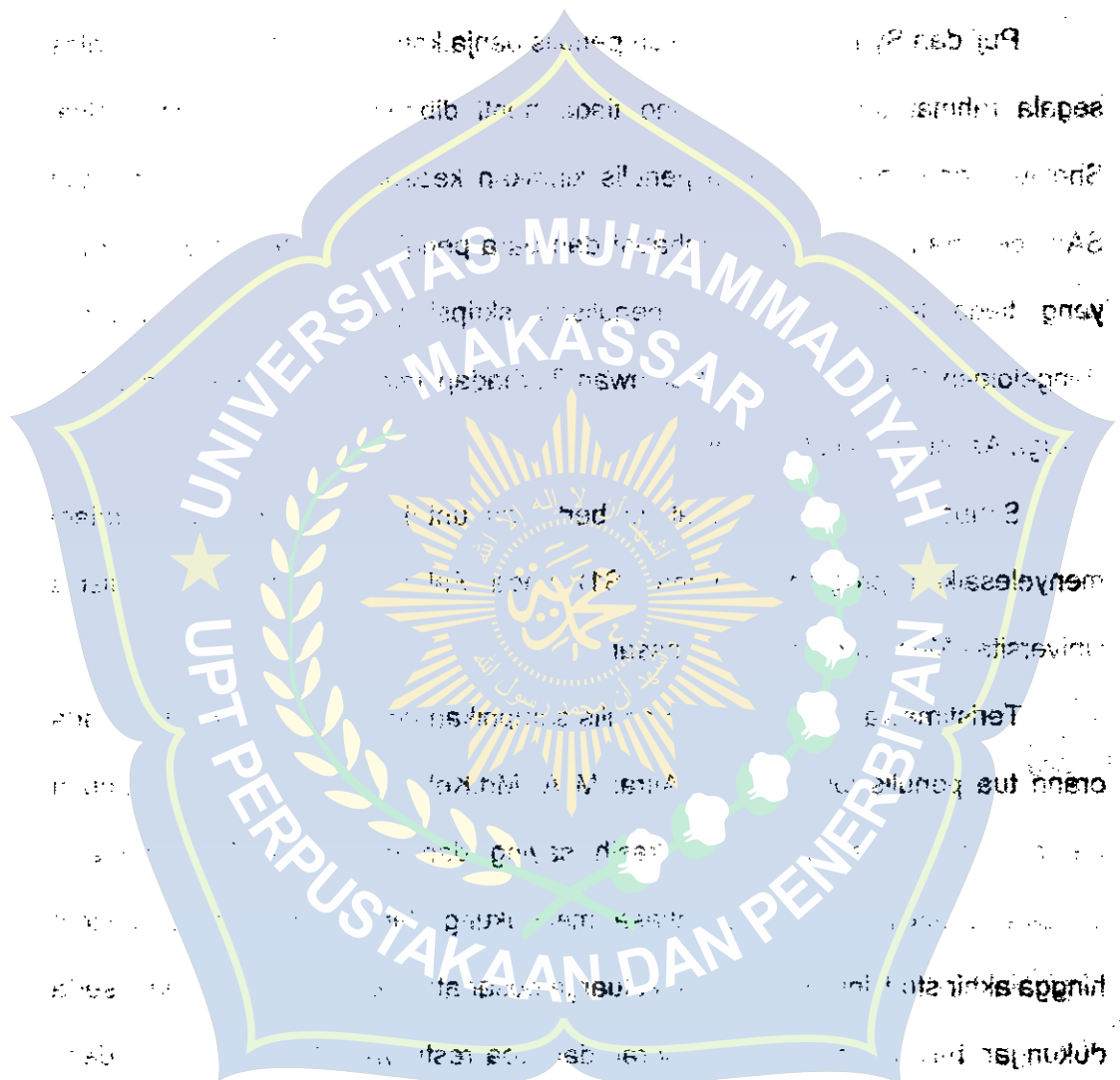


Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa *Development*".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis ibunda saya Atira. M A. Md.Keb. yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula



penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R. S.E.,M.M, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Rustam,SE.,MM.,AK.,CA,CPA selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga mampu menepuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Muh. Nur R. S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Hj. Nurinaya ST., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih untuk Ibuku tercinta, saudari perempuan Ernawati Yasin, Ayu Atirah Syam, Saudara Laki-Laki Achyar Yasin, Arianto Yasin serta seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam pendidikan sampai selesaikan penulisan skripsi.
11. Terima kasih untuk sahabat saya, Nurul Inna, Putri Ratna Sari, Yulianti S. dan Muh. Saharulla yang selalu memberikan hal yang baru untuk saya serta selalu memberi masukan, motivasi, dorongan, semangat.
12. Terima kasih untuk semua teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

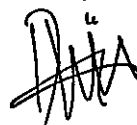
Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nashrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 16 Safar 1443 H
4 September 2021 M

Penulis,



Dewi Yanti Yasin



ABSTRAK

DEWI YANTI YASIN, 2021. Pengaruh Pengelolaan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa *Development*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Nur Rasyid dan Pembimbing II Nurinaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengelolaan dan penguatan karyawan terhadap *image* organisasi pada PT. Baruga Asrinusa *Development*. Jenis penelitian digunakan ini adalah jenis data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 responden dengan menggunakan jenis sampel jenuh. teknik Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Adapun Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan Teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = (-0,993) + 0,207 X_1 + 0,821 X_2 + \varepsilon$ yang berarti yang pengelolaan dan penguatan karyawan berpengaruh positif terhadap terhadap *image* oragnisasi dan dari hasil analisis uji t, nilai signifikan 0,005 dan $0,000 < 0,05$ yang berarti pengelolaan dan penguatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *image* oragnisasi di PT. Baruga Asrinusa *Development*.

Kata kunci: *Pengelolaan, Penguatan, Image Organisasi*



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel.....	22
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel.....	23
Tabel 3.3	Data Karya Dalam Divisi	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel 4.4	Jawaban Responden Terkait Variabel Pengelolaan Karyawan	34
Tabel 4.5	Jawaban Responden Terkait Variabel Penguatan Karyawan	37
Tabel 4.6	Jawaban Responden Terkait Variabel <i>Image</i> Organisasi	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis T	48

DAFTAR KEGIATAN

Nama

Jenis

Waktu

1	...	...	...
2	...	...	...
3	...	...	...
4	...	...	...
5	...	...	...
6	...	...	...
7	...	...	...
8	...	...	...
9	...	...	...
10	...	...	...
11	...	...	...
12	...	...	...
13	...	...	...
14	...	...	...
15	...	...	...
16	...	...	...
17	...	...	...
18	...	...	...
19	...	...	...
20	...	...	...
21	...	...	...
22	...	...	...
23	...	...	...
24	...	...	...
25	...	...	...
26	...	...	...
27	...	...	...
28	...	...	...
29	...	...	...
30	...	...	...
31	...	...	...
32	...	...	...
33	...	...	...
34	...	...	...
35	...	...	...
36	...	...	...
37	...	...	...
38	...	...	...
39	...	...	...
40	...	...	...
41	...	...	...
42	...	...	...
43	...	...	...
44	...	...	...
45	...	...	...
46	...	...	...
47	...	...	...
48	...	...	...
49	...	...	...
50	...	...	...

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Baruga Asrinusa Development	29





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan baik itu dari sebuah organisasi dan institusi dalam menentukan suatu kinerja karyawan. Permasalah sumber daya manusia menjadi perhatian dan tumpuhan bagi suatu perusahaan untuk tetap mempertahankan di era globalisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

Hal tentang sumber daya manusia, yang harus diperhatikan tingkat keterampilan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sumber daya manusia menggambarkan keadaan penentu keberhasilan terlaksananya organisasi yang efektif. Meskipunpun didukung oleh sarana dan prasarana dan sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya yang handal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidaklah dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang akan menjadi *image* perusahaan tersebut di mata konsumen. Pengelolaan dan penguatan sumber daya manusia adalah bentuk investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, manfaat yang

..546198 1015J A

[illegible][illegible]

...menentukan

no bad feelings

translating:

Abstract



... and the ...

★ 2012 年 12 月 10 日

Zusammenfassung

TAJIKISTAN

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

1. *Journal of the American Medical Association*, 277, 1996, 1211-1212.

didapatkan dari perusahaan juga besar karena karyawan yang dimiliki menjadi ahli dan handal dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis Organisasi dan pegawai yang merupakan bagian satu kesatuan yang memiliki hubungan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, pegawai harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, Namun di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai tersebut. Persyaratan kinerja baru harus dinyatakan dengan jelas dan dipahami oleh para pekerja atau pegawai, sehingga mereka mampu melakukan perubahan perilaku sekaligus merubah cara mereka melakukan bisnis, tentunya perubahan ini secara luas harus selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, para manajer perlu melakukan pembinaan untuk suatu perubahan yang konstruktif pada seluruh organisasi.

Kebiasaan yang sangat jarang dilakukan seorang atasan adalah memberikan *reinforcement* (penguatan) pada karyawan. Karyawan disini tidak hanya untuk karyawan perusahaan besar tetapi juga karyawan di badan usaha bahkan perguruan tinggi. Penguatan adalah bentuk apresiasi yang dapat diberikan kepada seseorang atas apa yang telah dilakukannya. *reinforcement* ini ada yang bersifat positif dan negatif. Pada prinsipnya kita semua harus menghargai proses yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan, bahkan jika target tidak tercapai pun tetap harus diberikan *reinforcement* minimal ucapan terima kasih atas usaha yang telah dilakukan. Logikanya, siapa yang ingin target tidak tercapai atau siapa yang ingin gagal. Teori *reinforcement* ini berawal dari dunia Pendidikan, kemudian teori *behavioristic* menekankan kepada satimulasi dan respon, menggunakan *reinforcement* sebagai bentuk stimulus lanjutan untuk



mempertahankan respon yang tepat. Teori belajar psikologi *humanistic* juga menekankan pentingnya motivasi dari diri agar setiap orang mengeluarkan potensi dalam dirinya (Berliner dalam Jadidah, 2019).

Secara umum penguatan bermanfaat bagi karyawan karena akan meningkatkan motivasi kerja, yang berperan penting pula dalam meningkatkan kualitas pekerjaan (Hendrayanto et al., 2020).

Setiap perusahaan memiliki *Image* yang disadari dan telah melekat di perusahaan tersebut tidak sedikit barang atau jasa yang telah dihasilkan oleh perusahaan yang begitu kuat citranya di benak setiap masyarakatnya. citra sebuah perusahaan atau organisasi menampilkan dan mempresentasikan nilai seseorang dan kelompok terhadap masyarakat yang mempunyai hubungan organisasi tersebut. *Image* akan melekat pada setiap diri seseorang baik individu maupun instansi berupa tanggapan positif maupun negatif tergantung pada proses pembentukan dan pemaknaan dari objek pembentukan *Image*.

PT. Baruga Asrinusa *Development* (PT. BAD) adalah unit usaha real estate dalam lingkup Kalla Group yang didirikan pada tanggal 28 mei 1992. Perusahaan ini bergerak di bidang *property* yang mengembangkan berbagai 5 kawasan perumahan elit dan mendirikan berbagai fasilitas yang mendukung seperti perkantoran, mal ruko, pusat niaga, turisme agro, tempat rekreasi, sarana pendidikan, dan sarana keagamaan.

Fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini adalah terus bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Belakangan ini perkembangan bisnis *property* di Indonesia khususnya Makassar kian meningkat, hal ini menyebabkan



bermunculannya perusahaan-perusahaan baru di bidang property di kota ini, yang tentunya akan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman untuk bekerja di perusahaan milik mereka. PT. Baruga Asrinusa *Development* tentu harus dapat memastikan karyawan yang dimilikinya tidak tertarik untuk bekerja pada perusahaan lain.

Fenomena lainnya yang ditemukan pada PT. Baruga Asrinusa *Development* berdasarkan wawancara dengan salah seorang perwakilan karyawan *human resources department* (HRD) ialah penjualan tahunan berupa produk *property* seringkali belum mencapai target bagi beberapa karyawan. Hal ini mungkin disebabkan kurangnya kompetensi karyawan dan juga tidak menutup kemungkinan disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam mengikuti berbagai pengelolaan pelatihan dan penguatan pengembangan yang sebenarnya ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan pada hal tersebut di atas, maka penelitian ini memfokuskan diri pada pengelolaan dan penguatan terhadap *image* organisasi. Sehingga penelitian tertarik untuk mengambil judul " **Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa *Development*.**"

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengelolaan Karyawan Berpengaruh Terhadap *Image* Organisasi pada PT. Baruga Asrinusa *Development*?
2. Apakah Penguatan Karyawan Berpengaruh Terhadap *Image* Organisasi



3. Peneliti dan mahasiswa Sebagai referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang untuk pengajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah ini.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *Management* dengan kata kerja *to Manager*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau suatu cara mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki seseorang secara maksimal sehingga tercapainya suatu tujuan.

Manajemen merupakan ilmu dan juga merupakan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu. Selain manajemen dipandang sebagai seni dan ilmu, manajemen juga merupakan suatu profesi karena dimana manajemen dilandasi dengan keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer yang didukung dengan kode etika dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat mendasar dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah, industri, Pendidikan, dan sebagainya. Dimana sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal, akan membuat organisasi tersebut mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal.

Tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sangat penting adalah yang berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, pemberian penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia



(MSDM) merupakan suatu hal penting juga agar terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam terwujudnya suatu tujuan dalam organisasi. Di dalam dunia kerja komitmen suatu pegawai dapat menilai sebagai perilaku pegawai yang secara khususnya terkait dengan kehadiran pegawai tersebut.

Jadi dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia serta tugas dan peranya disimpulkan dengan pengertian manajemen di atas adalah manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani atau mengurus berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, Buruh manajer atau tenaga kerja lainnya untuk dapat menuangkan aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan.

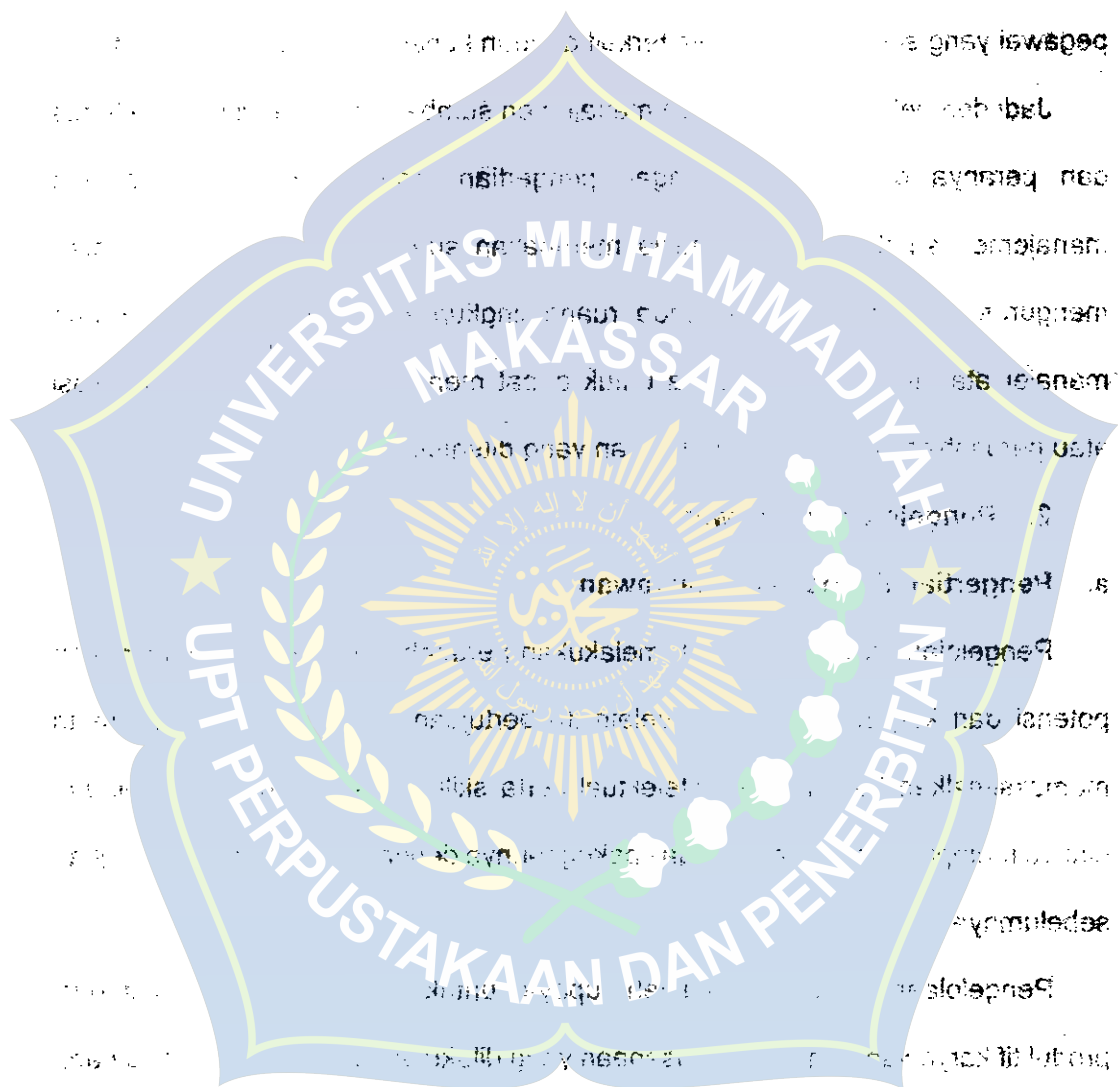
2. Pengelolaan Karyawan

a. Pengertian Pengelolaan karyawan

Pengelolaan karyawan adalah melakukan perubahan untuk mengembangkan potensi dari karyawan tersebut, selain itu bertujuan untuk meningkatkan serta memaksimalkan kemampuan intelektual serta skill emosional karyawan hingga dirinya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Pengelolaan karyawan adalah upaya untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap perusahaan yang dilakukan dengan berpegang pada prinsip dan melaksanakan fungsi administratif serta fungsi operasional (Alita et al., 2019).

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya terpenting yang berperan sebagai mata kunci dari kesuksesan perusahaan. Sebagai sumber daya manusia diperlukan manajemen untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi terhadap karyawan serta memperhatikan hubungan



yang terjadi antar karyawan, menjamin kesehatan, keselamatan serta keadilan bagi para pekerja.

Kegiatan dari manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi kepada karyawan, pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan secara pribadi, organisasi perusahaan begitupula bagi lingkungan. Manajemen karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi point penting bagi pengembangan kesuksesan perusahaan, karena itu standar operasional yang mengatur mekanisme manajemen tersebut direncanakan sedetail mungkin dari awal perekrutan hingga jaminan kesejahteraan karyawan tersebut.

Pengelolaan adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan; proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggrakkan tenaga orang lain (Adidalam, Turyono 2015).

b. Tujuan Pengelolaan karyawan

Tujuan pengelolaan karyawan yaitu untuk meningkatkan serta memaksimalkan kemampuan intelektual serta skill emosional karyawan hingga dirinya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan sebelumnya. Proses tujuan pengelolan karyawan ini diperlukan proses yang cukup panjang, sehingga karyawan selanjutnya menjadi lebih siap untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja misalnya karena adanya perubahan dalam teknologi, desain pekerjaan maupun perubahan customer serta penyesuaian dengan produk baru.

Segala proses pengelolan karyawan diharapkan akan mampu mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik, baik untuk sekarang maupun diwaktu



mendatang agar semua sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia, peralatan atau prasarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digunakan, Sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang dibutuhkan.

Adapun indikator pengelolaan (Alita et al., 2019) diantaranya sebagai berikut :

1. Mencapai tujuan organisasi
2. Menjaga keseimbangan diantara tujuan.
3. Mencapai efisien dan efektivitas

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan pengelolaan tidak akan terlepas dari memanfaatkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi tercapai

3. Penguatan Karyawan

a. Pengertian Penguatan Karyawan

Penguatan diartikan sebagai suatu proses atau cara perbuatan untuk menguatkan” Kamus Besar Bahasa Indonesia “. Penguatan (*reinforcement*) karyawan adalah pemberian motivasi dalam bentuk apresiasi yang dapat diberikan kepada seseorang atas apa yang telah dilakukannya. dalam hal manajemen mempunyai aspek penting yang ditujukan untuk kualitas kelembagaan. Program penguatan manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi perusahaan, organisasi atau instansi.

Penguatan adalah yang meningkatkan probabilitas bahwa suatu perilaku akan terjadi. Penguatan di bagi menjadi dua bagian (Skinner, J.W. Santrock dalam Mulyati, 2019).



1) Penguatan positif

Penguatan positif merupakan penguatan dari prinsip bahwa frekuensi respon semakin tinggi karena pada ikuti menggunakan stimulasi yg mendukung. Bentuk-bentuk penguatan positif adalah berupa hadiah (permen, kado, makanan), perilaku (senyum, menganggukan ketua buat menyetujui, bertepuk tangan, mengajukan jemapol), atau penghargaan juara 1, 2 atau 3).

2) Penguatan negatif

Penguatan negatif adalah penguatan menurut prinsip bahwa frekuensi respon meningkat lantaran diikuti menggunakan penghilangan stimulus yang merugikan. Bentuk-bentuk penguatan negatif adalah menunda memberi penghargaan, memberi tugas tambahan

Penguatan adalah suatu kegiatan dalam proses pembelajaran dan mempunyai tujuan yang sangat penting disamping sebagai pendorong untuk lebih giat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Djaja et al., 2018)

b. Tujuan penguatan Karyawan

Tujuan pemberian penguatan adalah apabila dilakukan dengan cara dan prinsip yang tepat dapat mengefektifkan pencapaian tujuan yang akan di capai baik dalam perusahaan maupun organisasi. Suatu pekerjaan digerakan oleh suatu motif, motif yang sebagaimana dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan yang di butuhkan.

Maka dalam hal ini motif didasarkan pada beberapa alasan indikator dari penguatan karyawan (Sarwoto dalam Djaja et al., 2018) diantaranya sebagai berikut:

1. mendapatkan kesempatan berkembang,
2. Memperoleh kemajuan,
3. mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tujuan organisasi.

untuk tercapai tujuan baik perusahaan maupun organisasi tidak hanya



tergantung terhadap peralatan moderen saja, sarana dan prasarana yang lengkap akan tetapi, justru tergantung pada manusia yang memerlukan pekerjaan tersebut.

Kesuksesan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah terpengaruh oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi ataupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan yang akan tercapai. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang membaik dari waktu ke waktu".

4. Karyawan

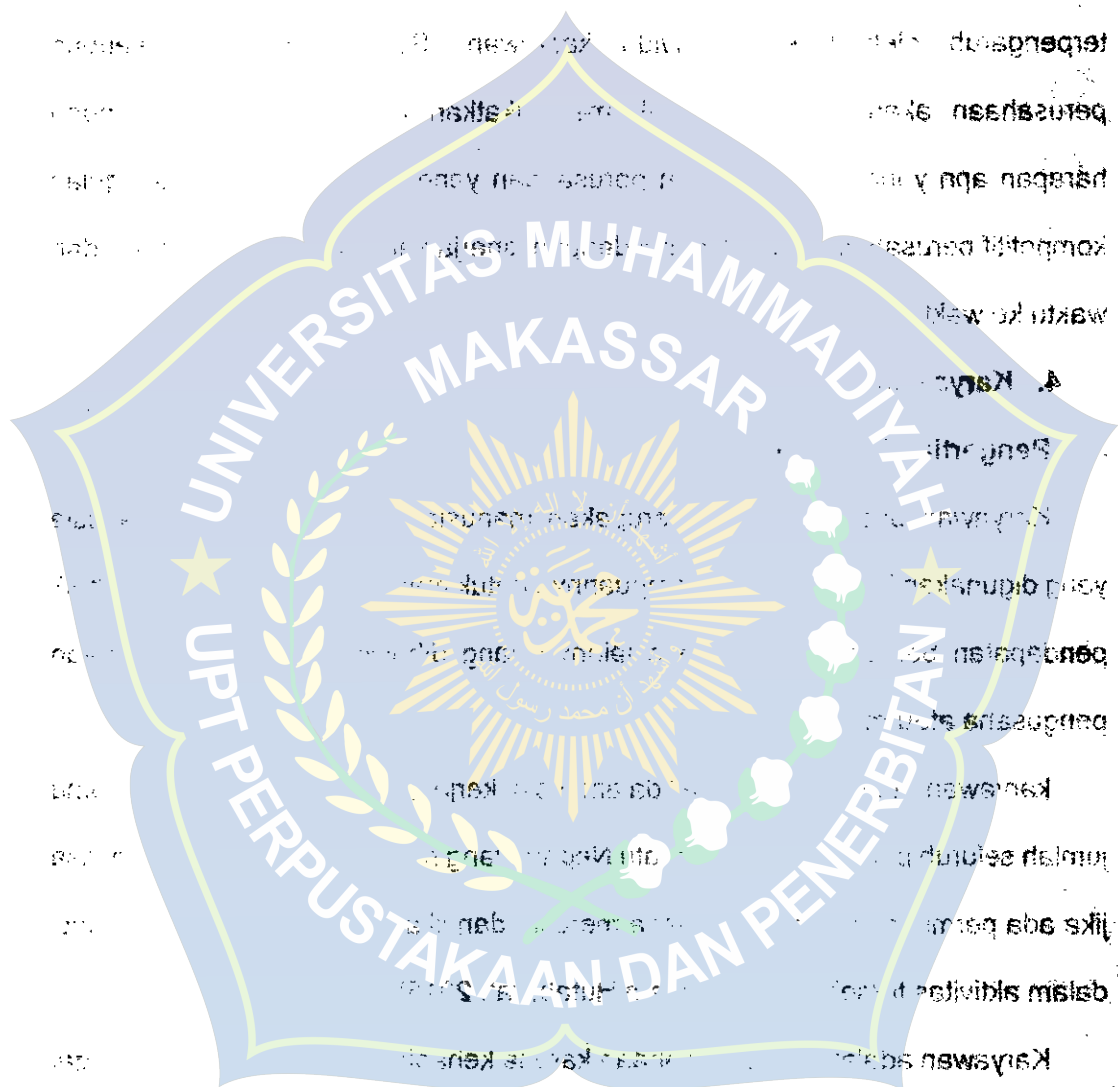
a. Pengertian karyawan

Karyawan pada dasarnya merupakan manusia, karyawan adalah manusia yang digunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan pendapatan baik pendapatan berupa uang maupun lainnya yang dihasilkan dari gaji pekerjaan pengusaha atau majikan.

karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri dalam Hutabarat, 2015).

Karyawan adalah aset perusahaan karena kehadiran karyawan begitu sangat penting saat ini, sebab tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran proses produksi suatu perusahaan. karyawan sangatlah penting dalam menentukan rencana, system, proses dan tujuan yang akan dicapai.

Menurut undang –undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi



kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

b. Tugas karyawan

Karyawan bertugas sesuai yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin perusahaan. tugas-tugas yang sudah diinstruksikan, atau terkadang juga bisa mengekspresikan kreativitasnya sesuai instruksi yang diberikan pada saat bekerja.

Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang sangat perlu diperhatikan saat oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pemimpin

c. Tanggung jawab karyawan

Adapun tanggung jawab karyawan sebagai berikut:

1) Menjaga nama baik perusaha

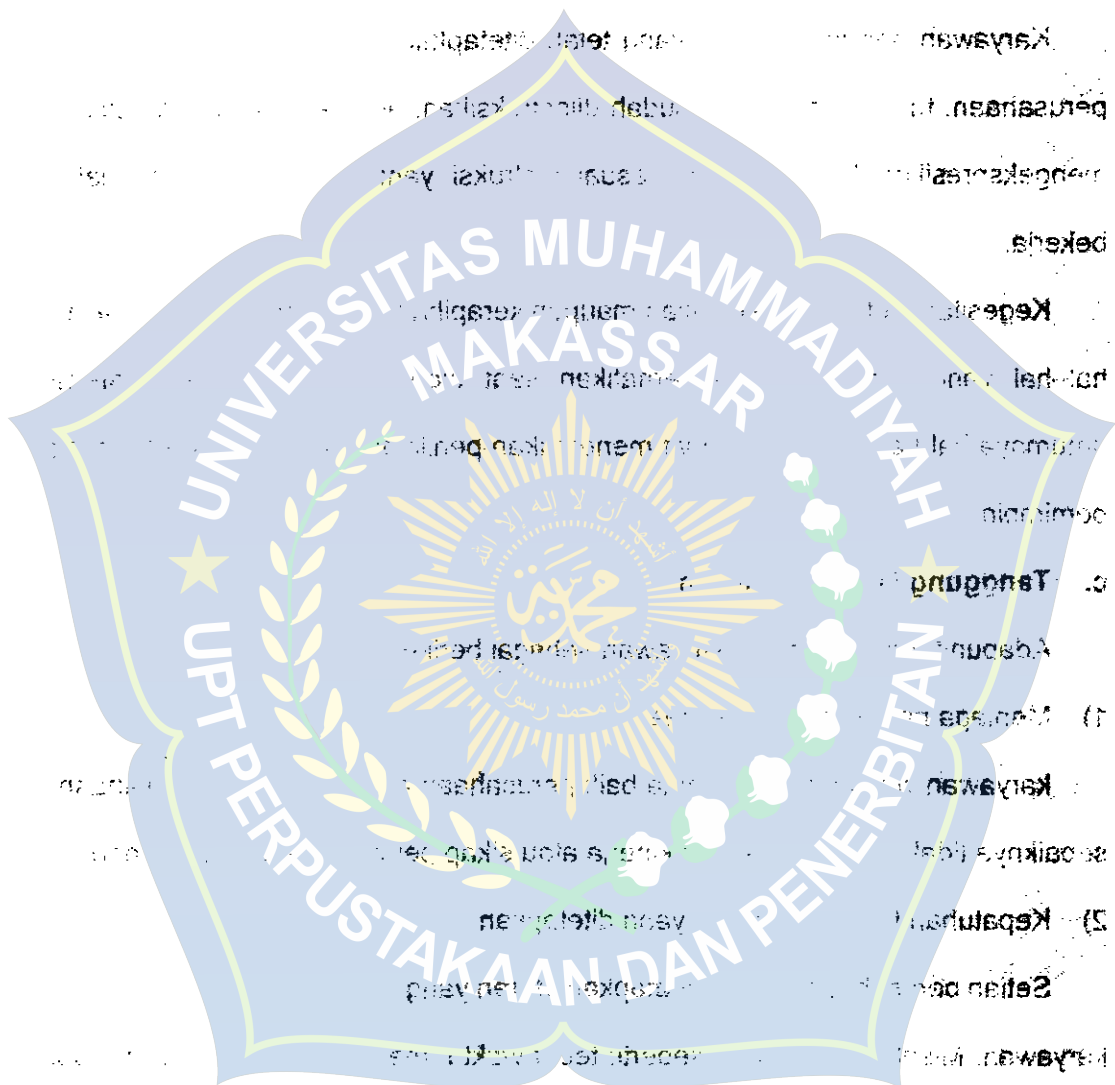
karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan apapun situasi perusahaan, sebaiknya tidak mengungkapkan kinerja atau sikap pemimpin atau rekan kerja.

2) Kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan

Setiap perusahaan telah menetapkan aturan yang harus di patuhi oleh semua karyawan. Misalnya peraturan seperti; tepat waktu, mekai pakain kerja yang rapi teratur, atau memakai seragam kerja, dan menjaga stabilitas di tempat kerja.

5. Image Oragnisasi

Image atau citra adalah sebuah persepsi atau penilaian orang lain terhadap kita. Persepsi atau penilaian orang lain terkadang tidak selalu sama dengan yang kita harapkan. Seringkali orang lain melihat sisi lain dari diri kita, yang mungkin kurang kita perhatikan. Persepsi atau penilaian tidak dapat kita paksakan. Semua



orang bebas menilai kita berdasarkan cara pandangnya masing-masing. oleh karena perlu mengevaluasi diri dari waktu ke waktu agar *image* atau citra kita selalu dilihat positif semua orang.

Image atau Citra sebuah organisasi mempresentasikan nilai - nilai seseorang dan kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai hubungan dengan organisasi tersebut, dimana persepsi masyarakat terhadap organisasi didasari dari apa yang mereka ketahui atau mereka kira tentang organisasi. *image* atau citra bersifat *abstrak*, tidak nyata, tidak bisa digambarkan secara fisik dan itu tidak bisa diukur secara sistematis, Namun wujudnya dapat diraskan dari hasil evaluasi baik buruknya seperti mendapat tanggapan positif dan negatif dari masyarakat dan masyarakat pada umumnya (Satlita, 2016).

Image (Citra) dalam organisasi sangatlah berperan penting terhadap kelancaran dan kemajuan organisasi di masa mendatang. (Ardianto dalam Supada, 2020).

Untuk mencapai sasaran ideal tersebut, pencitraan perusahaan atau organisasi tidak bisa dibentuk secara kebetulan, artinya *image* atau Citra tidak dihasilkan oleh diri sendiri, tetapi oleh masyarakat, melalui upaya komunikasi dan pembukaan perusahaan, *image* (citra) positif yang diharapkan terbentuk.

Upaya membangun *image* (citra) tidak selesai dalam momen tertentu, tetapi merupakan proses yang panjang. Karena gambar adalah semua persepsi atau objek yang dibentuk oleh konsumen dari waktu ke waktu memproses informasi dari berbagai sumber.

Public relations memiliki kedudukan yang sangat penting bagi organisasi, apalagi jika organisasi tersebut sering berinteraksi dengan masyarakat yang lebih besar untuk menjalin, mengembangkan, dan memelihara saling pengertian antara



organisasi dengan masyarakat. Keberadaan *Public relations* dapat menjadi jembatan antara lembaga dengan publik. Peran *Public relations* adalah menyebarluaskan informasi, menciptakan, memelihara dan membina hubungan baik agar diperoleh *image* (citra) yang positif organisasi (Yenita dalam Supada, 2020).

Adapun indikator dalam pembentukan citra organisasi (Fitria, 2013) diantaranya sebagai berikut :

1. Identitas fisik: Dalam hal ini yang terlihat adalah visual (nama organisasi, logo, teks pemilihan font, warna, bentuk bangunan dan lobi kantor), audio (seperti gambaran organisasi), media komunikasi (profil perusahaan, brosur, tahunan laporan dan laporan media).

2. Identitas non fisik: dinilai berdasarkan sejarah, filosofi, keyakinan, nilai, dan budaya organisasi atau perusahaan.

3. Manajemen organisasi: seperti visi, misi, sistem, kebijakan, aturan, proses, teknologi, sumber daya manusia (SDM), strategi organisasi, desain kerja, sistem layanan, postingan produk.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah Tinjauan yang diolah dari observasi atau percobaan. Tinjauan empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris Dalam arti lain, kajian empiris yaitu hasil dari sebuah percobaan.

Berikut ini tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

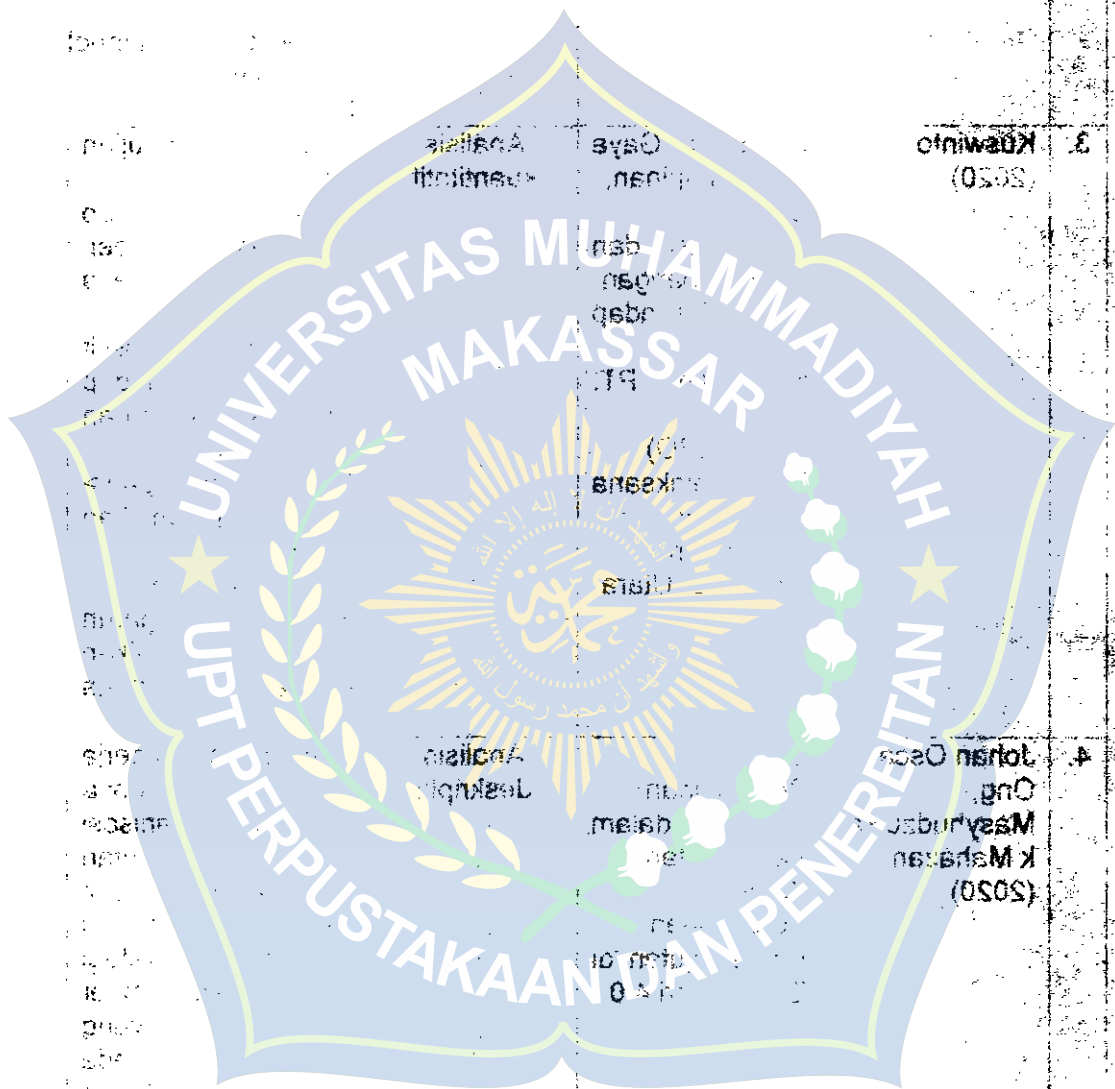
NO	Nama	Judul	Pendekatan penelitian	Hasil penelitian
1.	Hendrayanto, Masruhi Kamidin. (2018)	Penguatan kompetensi, lingkungan kerja dan pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Gorontalo	Kuantitatif	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel utama yang mempengaruhi kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan cabang Gorontalo adalah lingkungan kerja, karena memiliki nilai beta paling tinggi di bandingkan dengan variabel kemampuan dan Pendidikan
2.	Iskandar, (2018)	Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan	Deskriptif kualitatif	hasil pengaruh langsung maupun tidak langsung, dimana hasil perhitungan mengindikasikan bahwa variabel Produktivitas SDM merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh antara pengelolaan SDM dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, dengan semakin kuat Produktivitas Karyawan, akan semakin kuat pula pengaruh antara Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel pengelolaan SDM maupun variabel Kepuasan Kerja

Nama :
 No :
 Kelas :
 Tanggal :



Disetujui oleh :
 Tanggal :
 Ditandatangani oleh :
 Nama :
 No :
 Kelas :
 Tanggal :

				akan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan dengan nilai lebih rendah dibandingkan dengan melalui moderator variabel Produktivitas Karyawan.
3.	Kuswinto (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara	Analisis kuantitatif	Hasil pengujian berpengaruh signifikan terhadap akuntansi > tabel, maka budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan SDM, dan hitungan > tabel menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Johan Oscar Ong, Masyhudzulka Mahazan (2020)	Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0	Analisis deskriptif	Peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi secara berkelanjutan di era 4.0 dapat dicapai melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kinerja perusahaan. Model AMO (Skills, Motivation, Opportunity) merupakan model yang cocok untuk menjawab tantangan organisasi di Era Industri 4.0. Jika ketiga aspek ini dimiliki sendiri, karyawan akan



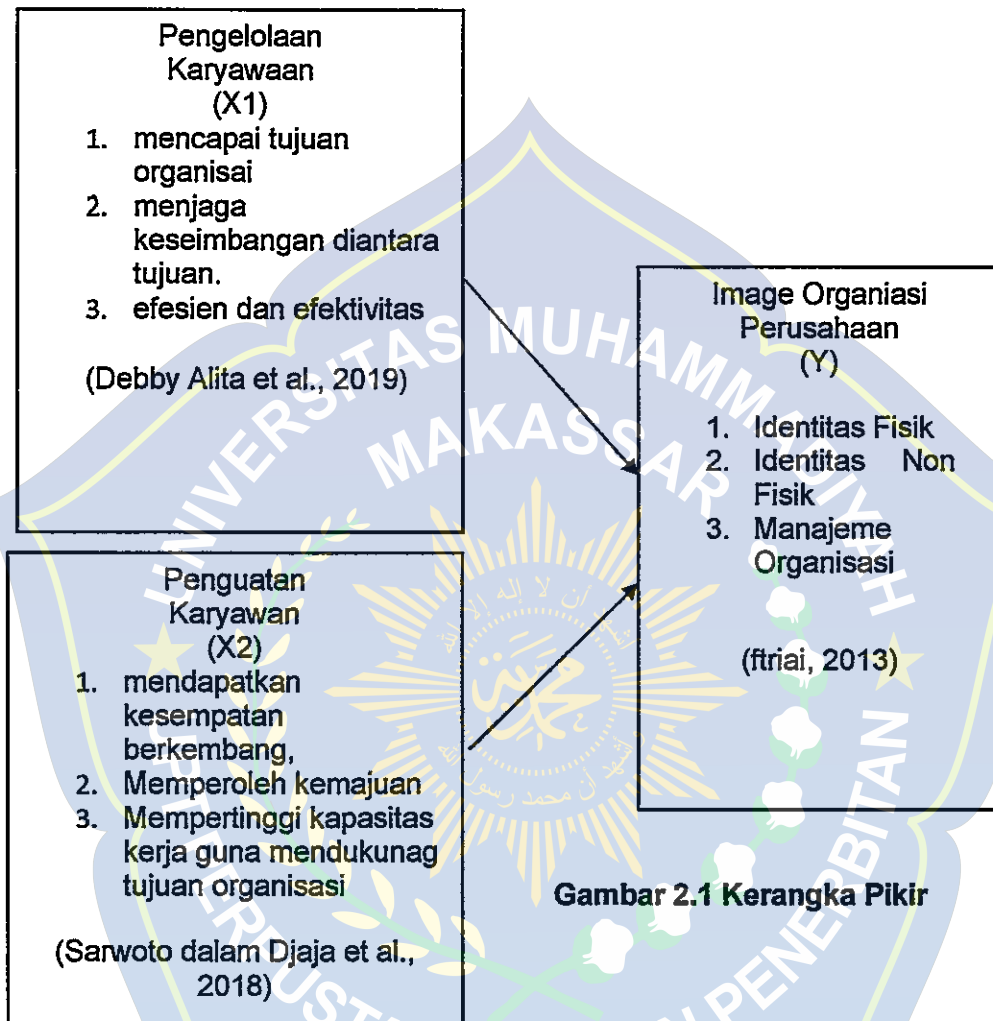
3. Khotimah
(2020)

4. Khotimah
Masjid
(2020)

				memberikan kinerja terbaik dalam organisasi. Sebuah organisasi yang menyediakan karyawan dengan peningkatan kemampuan, memiliki budaya organisasi yang baik, dan menyediakan karyawan dengan kesempatan pengembangan.
5.	Dimas Aditya Putra 2020	Penguatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Provinsi Banten	Deskriptif Kualitatif	Hasil Penelitian Yang Sudah Dilakukan Oleh Peneliti Menunjukan Bahwa Upaya Penguatan Kapasitas Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Provinsi Banten Sudah Dilakukan Sesuai Aturan Yang Telah Ditetapkan Serta Semua Variabel Yang Menjadi Sebab Meningkatnya Kinerja Juga Sudah Tercapai.



C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis ilmiah adalah upaya untuk mengungkapkan jawaban atas pertanyaan yang sedang diselidiki. Untuk menguji suatu hipotesis, peneliti dapat dengan sengaja menimbulkan atau menciptakan gejala. Jenis musyawarah ini disebut eksperimentasi. Oleh karena itu, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan hipotetis atau sementara, karena belum dapat dibuktikan keasliannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengelolaan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa Development.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel penguatan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa Development



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji dan menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah peneliti akan melakukan kegiatan penelitian, untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Penelitian ini akan dilakukan di pada PT. Baruga Asrinusa *Development* yang terletak di Jl. Raya Baruga Antang, Makassar, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2021.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel operasional merupakan deskripsi singkat dari masing-masing variabel. Dimana variabel tersebut ada dua diantaranya variabel terikat (Variabel Dependen) dan variabel bebas (Independen). Variabel yang akan diteliti disini diantaranya adalah; Pengelolaan Karyawan, Penguatan Karyawan, dan Image Organisasi.



Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pengelolaan karyawan	pengelolaan karyawan di definisikan sebagai suatu Upaya atau kegiatan untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap PT. Baruga Asrinusa Development yang dilakukan dengan cara berpegangan dengan prinsip dan melaksanakan fungsi oprasional.	1. mencapai tujuan organisasi 2. menjaga keseimbangan diantara tujuan 3. mencapai efisien dan efektivitas
2.	Penguatan karyawan	penguatan karyawan definisikan sebagai suatu kegiatan dalam proses motivasi karyawan pada PT. Baruga Asrinusa Development dengan tujuan untuk menddorong karyawan agar lebih tergerakan dalam melakukan suatu Tindakan pada suatu perusahaan .	1. mendapatkan kesempatan berkembang, 2. memperoleh kemajuan 3. mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tujuan organisasi
3.	Image Organisasi	imege organisasi didefinisikan sebagai. suatu pandakan karyawan terhadap visi misi dan kegiatan pada PT. Baruga Asrinusa Development sebagai mana yang karyawan terapkan pada perusahaan tersebut	1. Identitas Fisik 2. Identitas Non Fisik 3. Manajeme Organisasi

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu;



Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)
2.	Tidak Setuju (TS)
3.	Kurang Setuju (KS)
4.	Setuju (S)
5.	Sangat Setuju (SS)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investasi (Uma Sekaran, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada Divisi Property PT. Baruga Asrinusa Development yakni sebesar 95 orang yang terbagi dalam 7 divisi, hal ini dapat dilihat pada tabel 3.3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3. Data Karyawan dalam Divisi pada PT. Baruga Asrinusa Development

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Keuangan	13
2	Bagian Teknik	25
3	Bagian Pemassran	13
4	Bagian Treding	6
5	Bagian Pengelola	21
6	Bagian Legal	6
8	Bagian Adminstrasi Umum	11
Total karyawan		95 Karyawan

2. Sampel

sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ,Sedangkan populasi yang disajikan pada tabel 3.3 terdapat 95 karyawan , maka



dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebesar 95 karyawan. Maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 95 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data harus bertujuan untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis sebagai fenomena yang diteliti. observasi bukan hanya sekedar pengamatan, catatan, akan tetapi didalamnya terdapat tujuan, alat dan sistem Winarmo Surahmat (2013:27). Metode observasi penelitian digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan, jumlah Pegawai, sasaran, prasarana, serta kegiatan yang ada pada PT. Baruga Asrinusa *Development*.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, kuesioner adalah pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan secara langsung kepada responden, dalam study ini, kuesioner yang digunakan untuk data tentang Pengaruh Pengelolaan dan Pengutan Karyawan Terhadap Image Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa *Development*.



3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang berisi informasi dan penjelasan, serta gagasan tentang fenomena yang lebih kekinian dan konsisten dengan pertanyaan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat di perusahaan itu. Dokumen yang diperoleh penulis: profil perusahaan, struktur organisasi, dan foto.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang menggunakan teknik analisis statistik untuk penelitian kuantitatif. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif, yaitu statistik yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang terkumpul dan secara tidak sengaja menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum.

1. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan reabilitas sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam mendefinisikan suatu variabel digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan variabel. Uji validitas untuk membantu mengetahui ada pernyataan dalam kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan korelasi menggunakan program SPSS 25 untuk menghitung skor variabel dari skor butir. Suatu skor akan dikatakan valid jika skor variabel tersebut berbeda skor totalnya



Kriteria pengujian:

1. Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Suatu daftar pertanyaan sebagai alat ukur dikatakan konsisten bila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Konsistensi jawaban ditunjukkan dengan melihat tingginya koefisien alpha (Cronbach). Instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha r_{11} 0,6 atau lebih.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, pengelolaan karyawan (X_1) dan penguatan karyawan (X_2) dengan variabel dependen yaitu, image organisasi (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Data primer dalam metode ini diolah menggunakan program SPSS. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = image organisasi

X_1 = pengelolaan karyawan



X_2 = penguatan karyawan

α = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

ε = error

3. Uji Statistik t

Uji statistik ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0.05$ artinya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0.05$ artinya terdapat pengaruh antara 1 variabel independen.





BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Baruga Asrinusa Development

Perumahan Bukit Baruga sebagai Kawasan hunian eksklusif di Kota Makassar adalah buah karya dari PT. Baruga Asrinusa Development, salah satu anak perusahaan dari Kalla Group. Berawal dengan nama PT. Bumi Sarana Indah ditahun 1992, kiprah di dunia Perumahan Kelas Menengah dimulai dengan membangun 6 unit Rumah Toko (Ruko) di centra bisnis makassar, tepatnya Jalan HOS Cokroaminoto.

Sukses membangun dan memasarkan Ruko di Jl. HOS Cokroaminoto, PT. Sarana Indah mulai beralih ke daerah Panakukkang diberi nama Griya Panakkukang Indah atau GPI. Arah pembangunan berikutnya menggarap lahan tidur milik PT. Hadji Kalla di Kawasan Panaikang dengan lahan seluas kurang lebih 2,5 Ha tersebut dibangun Perumahan Panaikang Indah dibangun. Setelah sukses dengan dua perumahan dengan skala kecil-menengah itu.

PT. Sarana Indah berganti nama menjadi PT. Baruga Asrinusa Development kemudian melakukan sebuah langka besar dengan menggarap Kawasan Bukit Baruga yang terletak di Antang, sedikit demi sedikit Kawasan Bukit Baruga yang dahulunya mirip hutan disulap menjadi Kawasan perumahan yang asri dan teduh. Tahapan pertama dibangun Kawasan seluas kurang lebih 5 Ha, hingga sekarang PT. Baruga Asrinusa Development telah berhasil mengembangkan Kawasan Perumahan Bukit Baruga dengan total luas kurang lebih 300 Ha.



2. Visi, Misi, dan Tujuan PT. Baruga Asrinusa Development

a. VISI:

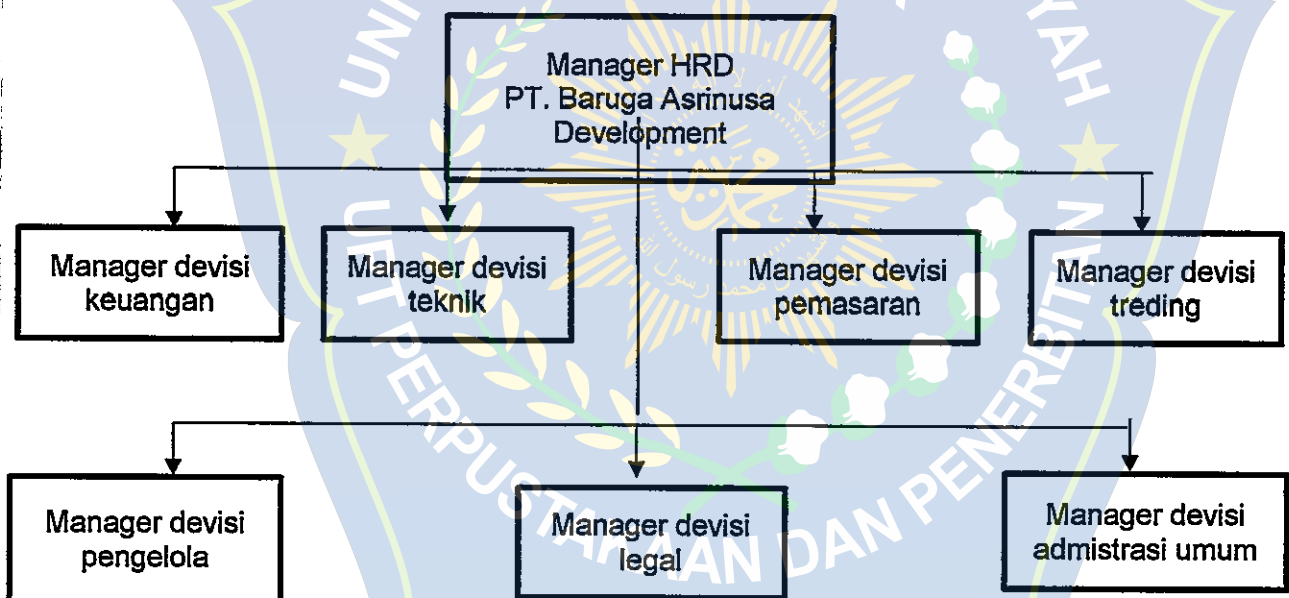
Menjadi pengembang terbaik

b. MISI:

Menyediakan produk properti dan kaitannya untuk menciptakan nilai bagi stakeholder, melalui kepuasan pelanggan, Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kepedulian lingkungan.

3. Struktur Organisasi dan tugas-tugasnya

Struktur Organisasi PT. Baruga Asrinusa Development



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Baruga Asrinusa Development

Adapun Tugas masing-masing yaitu:

a. Manager HRD

Yaitu mengawasi dan bertanggung jawab terhadap segala proses penilaian kinerja karyawan.

1. Devisi keuangan



Yaitu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pemanfaatan sumber daya keuangan dalam kegiatan entitas secara efisien dan efektif.

2. **Devisi Teknik**

Yaitu menyiapkan, melakukan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik sesuai pelimpahan kewenangan yang diberikan direksi.

3. **Devisi pemasaran**

Yaitu melakukan penjualan dari produk yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dari setiap produk yang dijual.

4. **Devisi trading**

Yaitu membangun dan mengembangkan hubungan strategis antara principal dengan retailer.

5. **Devisi pengelolaan**

Yaitu Melaksanakan tugas menyusun dan melaksanakan rencana pengembangan, pengolahan serta evaluasi dan pemantauan didalam perusahaan serta informasi.

6. **Devisi legal**

Yaitu mengawasi dan mengurus perizinan perusahaan yang terkait dengan berbagai bisnis yang dijalankan perusahaan.

7. **Devisi administrasi umum**

Yaitu mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi teknis, urusan rumah tangga, urusan tata usaha, urusan tata persuratan dan kearsipan, urusan kepegawaian, dan keprotokalan, serta pengelolaan keuangan, penganggaran, dan penyusunan laporan keuangan

B. Analisis Karakteristik Responden

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.



1. Jenis Kelamin

Karakteristik jens kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok Pria dan Wanita, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Pria	56	58,9%
2	Wanita	39	41,1%
Jumlah		95	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dideskripsikan bahwa PT. Baruga Asrinusa *Development* didominasi oleh responden berjenis kelamin Pria 56 orang atau 58,9%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita 39 orang atau 41,1%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin Pria berada pada posisi atas dari responden jenis kelamin Wanita.

2. Usia Responden

Karakteristik usia responden pada PT. Baruga Asrinusa *Development* sebagai berikut:

Tabel. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	18-25 tahun	38	40,0%
2	26-30 tahun	31	32,6%
3	31-40 tahun	17	17,9%
4	>40 tahun	9	9,5%
Jumlah		95	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Hasil uraian tabel diatas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden



menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 38 orang atau 40,0%, sedangkan responden berusia 26-30 tahun 31 orang atau 32,6%, serta responden berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau 17,9% dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 9 orang atau 9,5%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden 18-25 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dan kebutuhan-kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kerjanya, dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan ingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	SLTP	-	-
2	SLTA	10	10,5%
3	D3	15	15,8%
4	S1	57	60,0%
5	S2	13	13,7%
6	LAINNYA	-	-
Jumlah		95	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 57 orang atau 60%. Hal ini menggambarkan kondisi yang cukup berimbang dari dari sisi tingkat pendidikan.

C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Variabel yang diteliti dari penelitian ini masing-masing terdiri dari dua



variabel (X) dan satu variabel (Y), yakni Pengelolaan Karyawan (X1) Penguatan Karyawan (X2) *Image* Organisasi (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk variabel Pengelolaan Karyawan, Penguatan Karyawan, dan *Image* Organisasi.

1. Analisis Deskriptif Variabel Pengelolaan Karyawan

Pengelolaan karyawan adalah melakukan perubahan untuk mengembangkan potensi dari karyawan tersebut, selain itu bertujuan untuk meningkatkan serta memaksimalkan kemampuan intelektual serta skill emosional karyawan hingga dirinya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan sebelumnya. pengelolaan karyawan adalah upaya untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap perusahaan yang dilakukan dengan berpegang pada prinsip dan melaksanakan fungsi administratif serta fungsi operasional (Alita et al., 2019).

Adapun indikator penelitian ini pada variabel pengelolaan karyawan sebagai berikut.

1. mencapai tujuan organisai
2. menjaga keseimbangan diantara tujuan.
3. mencapai efesien dan efektivitas



Tabel 4.4 Jawaban Responden Terkait Variabel Pengelolaan Karyawan

Indikator (X1)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Mencapai tujuan organisasi	X1.1	12	12,6	9	9,5	20	21,1	30	31,6	24	25,3	342	3,60
	X1.2	11	11,6	10	10,5	22	22,3	28	29,5	24	25,3	329	4,12
	X1.3	12	12,6	10	10,5	22	23,3	30	31,6	21	22,1	335	3,52
Menjaga keseimbang an diantara tujuan	X1.4	2	2,1	6	6,3	22	23,2	36	37,9	29	30,5	499	5,29
	X1.5	12	12,6	10	10,5	22	23,2	30	31,6	21	22,1	227	2,38
	X1.6	10	10,5	11	11,6	23	24,2	28	29,5	23	24,2	328	3,45
Efesien dan efektivitas	X1.7	2	2,1	6	6,3	22	23,2	36	37,9	29	30,5	369	3,88
	X1.8	14	14,7	9	9,5	20	21,1	30	31,6	22	23,2	322	3,38
	X1.9	5	5,3	2	2,1	18	18,9	48	50,5	22	23,2	365	3,84
	X1.10	12	12,6	9	9,5	20	21,1	30	31,6	24	25,3	330	3,47

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Ket :

X1.1 = Karyawan mengetahui dengan jelas uraian tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan.

X1.2 = Karyawan mengetahui visi dan misi yang dijalankan didalam perusahaan.

X1.3 = Hubungan antara atasn dan bawahan terjalin baik.

X1.4 = diadakan pelatihan di perusahaan dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih baik.

X1.5 = Kondisi kerja di perusahaan memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

X1.6 = Karyawan menuruti peraturan jam kerja yang telah di tentukan di perusahaan.

X1.7 = Didalam perusahaan kerja sama team yang baik dan didukung jaringan



yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

X1.8 = Perusahaan menerapkan kebijakan pengeurangan waktu istirahat.

X1.9 = Karyawan mampu menggunakan waktu bekerja seacara efektif dan efesien.

X1.10 = Selalu melakukan hal yang produktif di dalam perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel pengelolaan karyawan yang memiliki mean yang terbesar pertama ada pada pernyataan keempat (X1.4) indikator menjaga keseimbangan diantara tujuan . dengan nilai mean sebesar 5,29 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 36 responden atau 37,9 %. Mean terbesar kedua yaitu ada pada pernyataan kedua (X1.2) indikator mencapai tujuan organisasi dengan nilai mean 4,12 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 31,6 %. Mean terbesar ketiga yaitu ada pada pernyataan ketujuh (X1.7) indikator efesien dan efektivitas dengan nilai mean sebesar 3,88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 36 responden atau 37,9 %. Mean terbesar ke empat yaitu ada pada pernyataan kesembilan (X1.9) indikator efesien dan efektivitas dengan nilai mean 3,84 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 48 responden atau 50,5 %. Mean terbesar kelima yaitu ada pada pernyataan kesatu (X1.1) indikator mencapai tujuan organisasi dengan nilai mean 3,60 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 31,6%. Mean terbesar keenam yaitu ada pada pernyataan ketiga (X1.3) indikator mencapai tujuan organisasi dengan nilai mean 3,52 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 31,6 %. mean terbesar ketujuh yaitu ada pada pernyataan kesepuluh (X1.10) indikator efesien dan efektivitas dengan niali mean 3,47 didominasi jawaban terbanyak



responden adalah setuju yakni 30 responden atau 31,6%. mean terbesar kedelapan yaitu ada pada pernyataan keenam (X1.6) indikator menjaga keseimbangan diantara tujuan dengan nilai mean 3,45 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 28 responden atau 29,5%. Mean terbesar kesembilan yaitu ada pada pernyataan kedelapan (X1.8) indikator efesien dan efektivitas dengan nilai mean 3,38 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 31,6%. Mean terbesar kesepuluh atau yang paling rendah yaitu ada pada pernyataan kelima (X1.5) indikator menjaga keseimbangan diantara tujuan dengan nilai mean 2,38 didominasi jawaban terbanyak responden setuju 30 responden atau 31,6 %.

2. Analisis Deskriptif Penguatan Karyawan

Penguatan (*reinforcement*) karyawan adalah pemberian motivasi dalam bentuk apresiasi yang dapat diberikan kepada seseorang atas apa yang telah dilakukannya. Penguatan adalah suatu kegiatan dalam proses pembelajaran dan mempunyai tujuan yang sangat penting disamping sebagai pendorong untuk lebih giat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Djaja et al., 2018).

Adapun indikator penelitian ini variabel penguatan sebagai berikut:

1. mendapatkan kesempatan berkembang,
2. memperoleh kemajuan,
3. mempertinggi kapasitas kerja



Tabel 4.5 Jawaban Responden Terkait Variabel Penguatan Karyawan

Indikator (X2)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Mendapat kesempatan berkembang	X2.1	2	2,1	6	6,3	23	24,2	35	36,8	29	30,5	368	3,87
	X2.2	2	2,1	4	4,2	11	11,6	51	53,7	27	28,4	382	4,02
	X2.3	13	13,7	10	10,5	21	22,1	29	30,5	22	23,2	298	3,13
Memperoleh kemajuan	X2.4	1	1,1	5	5,3	13	13,7	50	52,6	26	27,4	380	4,00
	X2.5	2	2,1	6	6,3	22	23,2	36	37,9	29	30,5	369	4.16
	X2.6	14	14,7	9	9,5	20	21,1	30	31,6	22	23,2	322	3,38
Mempertinggi i kapasitas kerja	X2.7	5	5,3	2	2,1	18	18,9	49	50,5	22	23,2	369	3,88
	X2.8	12	12,6	9	9.5	20	21,1	30	31,6	24	25,3	330	3,47
	X2.9	11	11,6	10	10,5	22	23,2	30	31,6	21	22,1	322	3,38
	X2.10	12	12,6	10	10,5	22	23,1	30	31,6	21	22,1	323	3,40

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2021

Keterangan :

- X2.1 = Memberikan motivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.
- X2.2 = Membetikan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah dan intensif.
- X2.3 = selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih baik dalam bekerja.
- X2.4 = Memebrikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih jabatan yang lebih tinggi
- X2.5 = Karyawan memberikan inovasi *baru untuk* kemajuan perusahaan.
- X2.6 = Selalu merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai target perusahaan.
- X2.7 = Pegawai mampu berekomunikasi baik dengan pegawai lain.
- X2.8 = Memberikan jaminan Kesehatan kepada kariawan.



X2.9 = Memberikan jaminan mas tua pada karyawan.

X2.10= Memberikan waktu cuti kepada karyawan.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel penguatan karyawan yang memiliki mean yang terbesar pertama ada pada pernyataan keempat (X2.5) indikator memperoleh kemajuan dengan nilai mean sebesar 4,16 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 36 responden atau 37,9 %. Mean terbesar kedua yaitu ada pada pernyataan kedua (X2.2) indikator mendapat kesempatan berkembang dengan nilai mean 4,02 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 51 responden atau 53,7 %. Mean terbesar ketiga yaitu ada pada pernyataan keempat (X2.4) indikator memperoleh kemajuan dengan nilai mean sebesar 4,00 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 50 responden atau 52,6 %. Mean terbesar keempat yaitu ada pada pernyataan ketujuh (X2.7) indikator mempertinggi kapasitas kerja dengan nilai mean 3,88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 49 responden atau 50,5 %. Mean terbesar kelima yaitu ada pada pernyataan kesembilan (X2.9) indikator mempertinggi kapasitas kerja dengan nilai mean 3,88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 31,6 %. Mean terbesar keenam yaitu ada pada pernyataan pertama (X2.1) indikator mendapat kesempatan berkembang dengan nilai mean 3,87 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 35 responden atau 36,8 %. mean terbesar ketujuh yaitu ada pada pernyataan kedelapan (X2.8) indikator mempertinggi kapasitas kerja dengan nilai mean 3,47 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 31,6 %. mean terbesar kedelapan yaitu ada pada pernyataan kesepuluh



(X2.10) indikator memepertinggi kapasitas kerja dengan nilai mean 3,40 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 30 responden atau 31,6 %. Mean terbesar kesembilan yaitu ada pada pernyataan keenam (X2.6) indikator memeproleh kemajuan dengan nilai mean 3,38 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 30 responden atau 31,6 %. Mean terbesar kesepuluh atau yang paling rendah yaitu ada pada pernyataan kelima (X2.3) indikator mendapat kesempatan berkembang nilai mean 2,38 didominasi jawaban terbanyak responden setuju 29 responden atau 30,5 %.

3. Analisis Deskriptif Variabel *Image* Organisasi

Image atau Citra sebuah organisasi mempresentasikan nilai - nilai seseorang dan kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai hubungan dengan organisasi tersebut, dimana persepsi masyarakat terhadap organisasi didasari dari apa yang mereka ketahui atau mereka kira tentang organisasi tersebut. *image* atau citra bersifat *abstrak*, tidak nyata, tidak bisa digambarkan secara fisik dan itu tidak bisa diukur secara sistematis, Namun wujudnya dapat diraskan dari hasil evaluasi baik buruknya seperti mendapat tanggapan positif dan negatif dari masyarakat dan masyarakat pada umumnya (Satlita, 2016).

Adapun indikator penelitian ini variabel *image* organisasi sebagai berikut:

1. Identitas Fisik
2. Identitas Non Fisik
3. Manajeme Organisasi



Tabel. 4.6 jawaban responden terkait variabel *image* organisasi

Variabel (Y)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Total skor	Mean
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Identitas Fisik	Y1	13	13,7	9	9,5	22	22,2	28	29,5	23	24,2	324	3,41
	Y2	13	13,7	10	10,5	21	22,1	29	30,5	22	23,2	322	3,38
	Y3	1	1,1	3	3,2	11	11,6	50	52,6	30	31,6	390	4,10
	Y4	2	2,1	6	6,3	22	23,2	36	37,9	29	30,5	369	3,88
Identitas Non Fisik	Y5	2	2,1	2	2,1	12	12,6	51	53,7	28	29,5	386	4,06
	Y6	10	10,5	11	11,6	23	24,2	28	29,5	23	24,2	328	3,45
	Y7	10	10,5	9	9,5	20	21,1	31	32,6	25	26,3	337	3,54
Manajemen Organisasi	Y8	14	14,7	9	9,5	20	21,1	30	31,6	22	23,2	312	328
	Y9	5	5,3	2	2,1	18	18,9	48	50,5	22	23,2	365	3,84
	Y10	13	3,7	8	8,9	20	21,1	31	31,6	23	24,2	328	3,45

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Ket :

Y1 = Perusahaan menambah cabang baru

Y2 = Memberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan karyawan

Y3 = Karyawan diperusahaan mengetahui struktur organisasi perusahaan

Y4 = Melakukan promosi penjualan melalui sosial media

Y5 = Perusahaan melakukan pembaharuan sistem survey kepada calon konsumen

Y6 = Karyawan melayani konsumen dengan baik

Y7 = Karyawan memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan

Y8 = Karyawan mengikuti peraturan di dalam perusahaan

Y9 = Karyawan menjalankan prosedur kerja perusahaan dengan benar



Y10 = Karyawan mengetahui kebijakan aturan didalam perusahaan

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang jawaban responden mengenai variabel *Image* oragnisasi yang memiliki mean yang terbesar pertama ada pada pernyataan ketiga (Y3) indikator Identitas fisik dengan nilai mean sebesar 4,10 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 50 responden atau 52,6 %. Mean terbesar kedua yaitu ada pada pernyataan kelima (Y5) indikator Identitas non fisik dengan nilai mean 4,06 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 51 responden atau 53,7 %. Mean terbesar ketiga yaitu ada pada pernyataan keempat (Y4) indikator indentitas fisik dengan nilai mean sebesar 3,88 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 36 responden atau 37,6 %. Mean terbesar ke empat yaitu ada pada pernyataan kesembilan (Y.9) indikator Manajemen Organisasi dengan nilai mean 3,84 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 48 responden atau 50,5 %. Mean terbesar kelima yaitu ada pada pernyataan ketujuh (Y7) indikator Identitas non fisik dengan nilai mean 3,54 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 31 responden atau 32,6%. Mean terbesar keenam yaitu ada pada pernyataan keenam (Y6) indikator identitas non fisik dengan nilai mean 3,45 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 28 responden atau 29,5 %. mean terbesar ketujuh yaitu ada pada pernyataan kesepuluh (Y10) indikator manajemen organisasi dengan niali mean 3,45 didominasi jawaban terbanyak responden adala setuju yakni 30 responden atau 31,6%. mean terbesar kedelapan yaitu ada pada pernyataan peratama (Y1) indikator identitas fisik dengan nilai mean 3,41 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni 28 responden atau 29,5%. Mean terbesar kesembilan yaitu ada pada pernyataan



kedua (Y2) indikator identitas fisik dengan nilai mean 3,38 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 29 responden atau 30,5 %. Mean terbesar kesepuluh atau yang paling rendah yaitu ada pada pernyataan kedelapan (Y8) indikator manajemen organisasi dengan nilai mean 3,28 didominasi jawaban terbanyak responden setuju 30 responden atau 31,6 %.

D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan reabilitasnya sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data vaktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan olen peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item (sugiono 2017). Data dalam penelitian ni dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,2017$ atau nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , yang mana nilai $df = N-2$ dan pada penelitian ini $N = 95$ dan jika mengikuti rumus $df = 95-2 = 93$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df 93 = 0,2017$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas



Table 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Pengelolaan Karyawan (X1)	X1.1	0,943	0,2017	Valid
		X1.2	0,919	0,2017	Valid
		X1.3	0,907	0,2017	Valid
		X1.4	0,652	0,2017	Valid
		X1.5	0,907	0,2017	Valid
		X1.6	0,960	0,2017	Valid
		X1.7	0,652	0,2017	Valid
		X1.8	0,922	0,2017	Valid
		X1.8	0,509	0,2017	Valid
		X1.10	0,943	0,2017	Valid
2	Penguatan Karyawan (X2)	X2.1	0,654	0,2017	Valid
		X2.2	0,403	0,2017	Valid
		X2.3	0,869	0,2017	Valid
		X2.4	0,412	0,2017	Valid
		X2.5	0,639	0,2017	Valid
		X2.6	0,910	0,2017	Valid
		X2.7	0,586	0,2017	Valid
		X2.8	0,926	0,2017	Valid
		X2.9	0,900	0,2017	Valid
		X2.10	0,869	0,2017	Valid
3	Image Organisasi (Y)	Y1	0,955	0,2017	Valid
		Y2	0,866	0,2017	Valid
		Y3	0,399	0,2017	Valid
		Y4	0,575	0,2017	Valid
		Y5	0,395	0,2017	Valid
		Y6	0,951	0,2017	Valid



	Y7	0,917	0,2017	Valid
	Y8	0,920	0,2017	Valid
	Y9	0,605	0,2017	Valid
	Y10	0,960	0,2017	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh Pengelolaan Dan Pengutan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi pada PT. Baruga Asrinusa *Development*, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai lebih besar dari nilai yaitu sebesar 0,2017. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Dalam analisis statistik penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan kuesioner yang sama.

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau diatas 0,6 maka dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2017:178). Berikut ini



Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Pengelolaan Karyawan	10	0,955	0,6	Reliabel
2	Penguatan karyawan	10	0,907	0,6	Reliabel
3	Image Organisasi	10	0,929	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai $> 0,6$.

E. Uji hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan antara satu variabel tak bebas atau *response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas atau *predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Tujuan dari uji regresi linear berganda adalah untuk memperdeiksi nilai variabel tak bebas atau *response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya *predictor* ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui. Disamping iut juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dan variabel bebasnya.



Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.993	.862		-1.152	.252
Pengelolaan Karyawan	.207	.071	.233	2.894	.005
Penguatan Karyawan	.821	.087	.760	9.446	.000

a. Dependent Variable: *Image* Organisasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti pada pengelolaan karyawan (X_1), penguatan karyawan (X_2), terhadap *image* organisasi (Y) dan digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana: $Y = (-0,993) + 0,207 X_1 + 0,821 X_2 + \varepsilon$

Nilai dari α , b_1 , dan b_2 pada tabel dari hasil analisis regresi dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) : - 0,993, nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel Pengelolaan karyawan dan penguatan karyawan dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor *image* organisasi pada PT. Baruga Asrinusa *Development* akan semakin berkurang.
2. Koefisien X_1 : 0,207, koefisien variabel Pengelolaan karyawan bernilai positif artinya pengaruh Pengelolaan karyawan terhadap *image* organisasi bersifat positif dan kuat. Jika skor Pengelolaan karyawan meningkat, maka akan



semakin tinggi dan berpengaruh positif terhadap image organisasi pada PT.

Baruga Asrinusa *Development*.

3. Koefisien X2 : 0,821, koefisien variabel Penguatan karyawan bernilai positif artinya pengaruh Penguatan karyawan terhadap *image* organisasi bersifat positif dan kuat. Jika skor Penguatan karyawan meningkat, maka akan semakin tinggi dan berpengaruh positif terhadap image organisasi pada PT. Baruga Asrinusa *Development*.

2. Uji T

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% (< 0,05). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut

$$t_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$= t\left(\frac{0,05}{2}; 93 - 2 - 1\right)$$

$$= t(0,025; 90)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,986$$



Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.993	.862		-1.152	.252
	Pengelolaan Karyawan	.207	.071	.233	2.894	.005
	Penguatan Karyawan	.821	.087	.760	9.446	.000

a. Dependent Variabel: *Image* Organisasi (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25, Tahun 2021

Hasil dari pengujian uji t dengan memakai SPSS 25 pada tabel 4.10 berdasarkan dari nilai signifikasi melalui sebuah program statistik SPSS 25 adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis.

Nilai konstanta -0.993. hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengelolaan dan penguatan sama dengan “nol” maka image organisasi akan bernilai mines atau menurun.

2. Hasil dari hipotesis pertama (Pengelolaan Karyawan)

Hasil statistik uji t Pengelolaan Karyawan diperoleh nilai hitung sebesar 2,894 dan t tabel 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,005 karena t hitung > t tabel (2,894 > 1,986 signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,005 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,207, sehingga disimpulkan bahwa Pengelolaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat penaguruh positif dan signifikan antara variable



pengelolaan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa *Development* bahwa diterima.

3. Hasil dari hipotesis kedua (Penguatan Karyawan)

Hasil statistik uji t Penguatan Karyawan diperoleh nilai hitung sebesar 9,446 dan t tabel 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,005 karena t hitung > t tabel (9,446 > 1,986 signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,821, sehingga disimpulkan bahwa Penguatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable penguatan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa *Development* bahwa diterima.

F. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengelolaan Karyawan terhadap *Image* Organisasi

Dari hasil pengujian regression dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 melakukan uji t dengan Nilai konstanta -0.993 menunjukan bahwa mempunyai variabel selain pengelolaan dan penguatan yang mempengaruhi *image* organisasi. maka uji t 2,894 menyatakan nilai signifikansi sebesar 0,005 membuktikan variabel pengelolaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan yang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable pengelolaan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa Hal ini menunjukkan bahwa dengan melakukan pengelolaan karyawan yang baik maka *image* organisasi perusahaan itu akan terlihat semakin baik di mata masyarakat. Pengelolaan karyawan adalah suatu kegiatan didalam perusahaan dalam mencapai target tujuan. sedangkan *Image* organisasi sendiri bersifat abstrak atau intangible, tetapi wujudnya dapat dirasakan dari



penilaian, baik semacam tanda respek dan rasa hormat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar, (2018) yang berjudul "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT Swadharma Sarana Informatika (SSI), PT. Sarana Reswara Abadi (SRA) dan PT. Reswara Prima Express): Dimana hasil penelitiannya adalah variabel pengelolaan SDM erhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif.

2. Pengaruh Penguatan karyawan terhadap *image* organisasi

Dari hasil pengujian regression dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 melakukan uji t dengan Nilai konstanta -0.993 menunjukkan bahwa mempunyai variabel selain pengolaan dan penguatan yang mempengaruhi *image* organisasi. maka uji t 9,446 menyatakan nilai signifikansi sebesar 0,005 membuktikan variable penguatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat penaguruh positif dan signifikan antara variabel penguatan karyawan terhadap *image* organisasi di PT. Baruga Asrinusa Development, di terima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan melakukan penguatan karyawan seperi pemberian motivasi yang baik maka *image* organisasi diperusahaan itu akan semakin baik. Penguatan karyawan adalah pemberian motivasi dalam bentuk apresiasi yang dapat diberikan kepada seseorang atas apa yang telah dilakukannya. sedangkan *Image* organisasi sendiri bersifat abstrak atau intangible, tetapi wujudnya dapat dirasakan dari penilaian, baik semacam tanda respek dan rasa hormat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hendrayanto Masruhi Kamidin (2018) yang berjudul "Penguatan kompetensi,



lingkungan kerja dan pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang Gorontalo" dimana hasil penelitiannya adalah signifikan dan positif.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development maka dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development.
2. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development maka dapat disimpulkan bahwa Penguatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Image* Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development.

B. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada PT. Baruga Asrinusa Development maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak instansi dalam hal ini PT. Baruga Asrinusa Development diharapkan pihak perusahaan agar memberikan pengelolaan dengan cara pelatihan-pelatihan dan memberikan fasilitas yang nyaman bagi karyawan serta memberikan penguatan seperti motivasi melalui pemberian penghargaan berupa upah untuk lebih meningkatkan dan dapat membangun *image* organisasi pada karyawannya agar lebih baik .
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan



dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.





DAFTAR PUSTAKA

- D. Alita, S. Priyanta, And N. R. 2019. (2019). Pengelolaan Perpustakaan Daerah Di Kabupaten Kuantan Singingi Sni Perpustakaan Umum Kabupaten/Kota Tahun 2009. *Journal Of Chemical Information*, 53(9), 1689–1699
- Djaja, U. W. Dan M. H. (2018). *Motivasi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sampang*.
[Http://Ejournal.Unira.Ac.Id/Index.Php/Jurnal_Makro_Manajemen/Article/Vie/wfile/288/239](http://Ejournal.Unira.Ac.Id/Index.Php/Jurnal_Makro_Manajemen/Article/Vie/wfile/288/239)
- Fitria. (2013). strategi public relations Pemerintah Kabupaten Karo dalam membentuk citra positif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hendrayanto, M. K. (2018). Penguatan Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Gorontalo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 22–31.
[Https://Doi.Org/10.33096/Jmb.V5i2.36](https://doi.org/10.33096/Jmb.V5i2.36)
- Hutabarat, S. A. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai. *Jurnal Universitas Medan Area*, 8–28. file:///C:/Users/L E N O V O/Downloads/098600259_file5(KARYAWAN.pdf
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix*, 8(1), 223–234.
- Mulyati, N. W. K. (1981). Hubungan Pemberian Penguatan (Reinforcement) Terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Pada Sisiwa Kelas Viii Semester Genap Smp Negeri 2 Banyuwangi. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168.
<https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Pratiwi Made Suci , Suwendra I Wayan, Y. N. N. (2014). Pengaruh Citra Perusahaan, Citra Produk dan Citra Pemakai Terhadap Keputusan Pembelian Produk Foremost pada Distro Ruby Soho di Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1).
- Prihandin, Kharisma H. (2018). *Pengaruh Citra Perusahaan Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Nasabah Dalam Menggunakan Produk Pembiayaan Muḍārabah Pada Bmt Nurul Jannah Petrokimia Gresik*.
[Http://Digilib.Uinsby.Ac.Id/28564](http://Digilib.Uinsby.Ac.Id/28564)
- Saajidah, L. (2019). Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum.



Jurnal Isema: Islamic Educational Management, 3(2), 84–91.
<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5012>

Satlita, L. (2006). *Membangun Citra Positif Organisasi Melalui Public Relations*.
<https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Efisiensi/Article/View/3831>

Serang, U., Jl, R., Cilegon, R., Km, N., & Taktakan, K. (N.D.). *Penguatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Provinsi Banten*.

Supada, W. (2020). Peran Public Relations dalam Membangun Pencitraan Positif Organisasi. *Communicare*, 1(1), 92–100.





LAMPIRAN





VARIABEL XI (PENGELOLAAN KARYAWAN)[illegible]



81	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
84	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
85	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	23
86	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
87	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
88	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
94	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	13
95	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31

DATA MENTAH INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL X2 (PENGUATAN KARYAWAN)

DATA MENTAH INSTRUMEN PENELITIAN
VARIABEL Y (IMAGE ORGANISASI)

No. Responden	No. Item										Jumlah	No. Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	42	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
2	4	4	5	4	4	1	3	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	1	3	5	41
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
4	5	2	5	2	5	5	4	5	5	5	43	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	43
5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	37	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	36
6	5	1	5	2	5	1	3	1	1	3	27	1	5	2	5	1	2	5	1	3	1	26
7	5	5	1	3	5	2	4	1	1	1	28	1	1	5	5	5	1	1	2	4	1	26
8	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	36	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
9	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	45	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	46
10	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
11	4	5	1	5	4	1	4	5	1	1	31	1	1	5	4	5	1	5	1	4	1	28
12	4	5	1	5	4	5	4	5	5	1	39	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	44
13	5	2	1	4	5	1	3	1	2	1	25	1	1	4	5	4	3	2	1	3	1	25
14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
15	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	36	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
17	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	44	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
18	5	5	2	5	5	4	4	4	2	2	38	2	2	5	5	5	2	4	4	4	4	37
19	3	4	1	3	4	1	1	1	1	4	23	1	1	5	4	4	2	1	1	1	1	21
20	4	4	1	4	4	1	1	1	5	1	26	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	19
21	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	40	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38
22	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	33
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
25	3	4	2	4	3	2	3	2	2	2	27	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	26
26	5	2	2	2	5	2	4	2	2	2	28	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	25



[illegible]



79	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
80	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	23	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
81	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	36	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	36
82	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
83	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
84	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
85	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	29	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	29
86	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
87	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
88	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
94	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	19	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	19
95	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33





Profil responden

Mohon bantuan para Bapak/Ibu untuk dapat mengisi biodata ini. Apabila jawabannya merupakan pilihan salah satu dari jawaban yang ada silahkan Bapak/Ibu beri tanda centang (✓) Pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ 18 – 25 Tahun ☐ 31-40 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ D3
☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan



B. Keterangan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. KR : Kurang Setuju

4. S : Setuju

5. SS : Sangat Setuju

Kuesioner Pengelolaan Karyawan (X1)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan mengetahui dengan jelas uraian tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan			☒	☒	
2	Karyawan mengetahui visi dan misi yang dijalankan didalam perusahaan			☒	☒	
3	Hubungan antara atasn dan bawahan terjalin baik			☒	☒	

No	Pertanyaan Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Menjaga Keseimbangan Diantara Tujuan diadakan pelatihan di perusahaan dapat membuka peluang bagi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih baik					
2	Kondisi kerja di perusahaan memberikan rasa nyaman bagi karyawan					
3	Karyawan menuruti peraturan jam kerja yang telah di tentukan di perusahaan					



No	Pernyataan Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Didalam perusahaan kerja sama team yang baik dan didukung jaringan yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Perusahaan menerapkan kebijakan pengeurangan waktu istirahat					
3	Karyawan mampu menggunakan waktu bekerja seacara efektif dan efesien					
4	Selalu melakukan hal yang produktif di dalam perusahaan					

Kuesioner Penguatan Karyawan (X2)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Memberikan motivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan					
2	Memberikan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah dan intensif					
3	selalu mendorong karyawan agar berprestasi yang lebih baik dalam bekerja					

No	Pertanyaan Indikator	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Memebrikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih jabatan yang lebih tinggi					
2	Karyawan memberikan inovasi baru untuk kemajuan perusahaan					
3	Selalu meras tertantang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai target perusahaan					



No	Pertanyaan Indikator Mempertinggi Kapasitas Kerja	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai mampu berekomunikasi baik dengan pegawai lain					
2	Memberikan jaminan Kesehatan kepada kariawan					
3	Memberikan jaminan mas tua pada karyawan					
4	Memberikan waktu cuti kepada karyawan					

Kuesioner *Image* Organisasi (Y)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

No	Pertanyaan Indikator Identitas Fisik	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan menambah cabang baru			☒		
2	Memberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaan karyawan			☒	☒	
3	Karyawan diperusahaan mengetahui struktur organisasi peruhaaan			☒		
4	Melakukan promosi penjualan melalui sosial media					

No	Pertanyaan Indikator Identitas non Fisik	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan melakukan pembahruan sistem survey kepada calon konsumen					
2	Karyawan melayani konsumen dengan baik					
3	Karyawan memenuhi standar kerja yang di tetap perusahaan					

No	Pertanyaan Indikator Manajemen Organisasi	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan mengikuti peraturan di dalam perusahaan					
2	Karyawan menjalankan prosuder kerja perusahaan dengan benar					
3.	Karyawan mengetahui kebijakan aturan didalam perusahaan					



UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

FREQUENCIES VARIABLES=US JK PT
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Notes Statistics		
		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
N	Valid	95	95	95
	Missing	0	0	0
Mean		1.97	1.41	3.77
Median		2.00	1.00	4.00
Minimum		1	1	2
Maximum		4	2	5

Frequency Table

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	38	40.0	40.0	40.0
	26-30	31	32.6	32.6	72.6
	31-40	17	17.9	17.9	90.5
	4	9	9.5	9.5	100.0
Total		95	100.0	100.0	

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	56	58.9	58.9	58.9
	WANITA	39	41.1	41.1	100.0
Total		95	100.0	100.0	



PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	10.5	10.5	10.5
	D3	15	15.8	15.8	26.3
	S1	57	60.0	60.0	86.3
	S2	13	13.7	13.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	





Uji data responden kuesioner

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X2.1 X2.2
X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
X2.10 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	12.6	12.6	12.6
	TS	9	9.5	9.5	22.1
	KS	20	21.1	21.1	43.2
	S	30	31.6	31.6	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.6	11.6	11.6
	TS	10	10.5	10.5	22.1
	KS	22	23.2	23.2	45.3
	S	28	29.5	29.5	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

		X3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	12.6	12.6	12.6
	TS	10	10.5	10.5	23.2
	KS	22	23.2	23.2	46.3
	S	30	31.6	31.6	77.9
	SS	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	14.7	14.7	14.7
	TS	9	9.5	9.5	24.2
	KS	20	21.1	21.1	45.3
	S	30	31.6	31.6	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.3	5.3	5.3
	TS	2	2.1	2.1	7.4
	KS	18	18.9	18.9	26.3
	S	48	50.5	50.5	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	12.6	12.6	12.6
	TS	9	9.5	9.5	22.1
	KS	20	21.1	21.1	43.2
	S	30	31.6	31.6	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	6	6.3	6.3	8.4
	KS	23	24.2	24.2	32.6
	S	35	36.8	36.8	69.5
	SS	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	4	4.2	4.2	6.3
	KS	11	11.6	11.6	17.9
	S	51	53.7	53.7	71.6
	SS	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	13.7	13.7	13.7
	TS	10	10.5	10.5	24.2
	KS	21	22.1	22.1	46.3
	S	29	30.5	30.5	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	5	5.3	5.3	6.3
	KS	13	13.7	13.7	20.0
	S	50	52.6	52.6	72.6
	SS	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	6	6.3	6.3	8.4
	KS	22	23.2	23.2	31.6
	S	36	37.9	37.9	69.5
	SS	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	14.7	14.7	14.7
	TS	9	9.5	9.5	24.2
	KS	20	21.1	21.1	45.3
	S	30	31.6	31.6	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.3	5.3	5.3
	TS	2	2.1	2.1	7.4
	KS	18	18.9	18.9	26.3
	S	48	50.5	50.5	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	12.6	12.6	12.6
	TS	9	9.5	9.5	22.1
	KS	20	21.1	21.1	43.2
	S	30	31.6	31.6	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	11.6	11.6	11.6
	TS	10	10.5	10.5	22.1
	KS	22	23.2	23.2	45.3
	S	28	29.5	29.5	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	12.6	12.6	12.6
	TS	10	10.5	10.5	23.2
	KS	22	23.2	23.2	46.3
	S	30	31.6	31.6	77.9
	SS	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	13.7	13.7	13.7
	TS	9	9.5	9.5	23.2
	KS	22	23.2	23.2	46.3
	S	28	29.5	29.5	75.8
	SS	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	13.7	13.7	13.7
	TS	10	10.5	10.5	24.2
	KS	21	22.1	22.1	46.3
	S	29	30.5	30.5	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	3	3.2	3.2	4.2
	KS	11	11.6	11.6	15.8
	S	50	52.6	52.6	68.4
	SS	30	31.6	31.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	6	6.3	6.3	8.4
	KS	22	23.2	23.2	31.6
	S	36	37.9	37.9	69.5
	SS	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.1	2.1	2.1
	TS	2	2.1	2.1	4.2
	KS	12	12.6	12.6	16.8
	S	51	53.7	53.7	70.5
	SS	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.5	10.5	10.5
	TS	11	11.6	11.6	22.1
	KS	23	24.2	24.2	46.3
	S	28	29.5	29.5	75.8
	SS	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	10.5	10.5	10.5
	TS	9	9.5	9.5	20.0
	KS	20	21.1	21.1	41.1
	S	31	32.6	32.6	73.7
	SS	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	14.7	14.7	14.7
	TS	9	9.5	9.5	24.2
	KS	20	21.1	21.1	45.3
	S	30	31.6	31.6	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	5.3	5.3	5.3
	TS	2	2.1	2.1	7.4
	KS	18	18.9	18.9	26.3
	S	48	50.5	50.5	76.8
	SS	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	13.7	13.7	13.7
	TS	8	8.4	8.4	22.1
	KS	20	21.1	21.1	43.2
	S	31	32.6	32.6	75.8
	SS	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



UJI VALIDITAS PENGELOLAAN KARYAWAN

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

[illegible]





X6.6	Pearson Correlation	.518**	.274**	.784**	.271**	.501**	1	.508**	.899**	.852**	.788**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X7.7	Pearson Correlation	.110	.413**	.424**	.408**	.080	.508**	1	.497**	.401**	.377**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.287	.000	.000	.000	.443	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X8.8	Pearson Correlation	.529**	.306**	.800**	.324**	.511**	.899**	.497**	1	.865**	.804**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X9.9	Pearson Correlation	.526**	.235*	.819**	.270**	.508**	.852**	.401**	.865**	1	.823**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X10.10	Pearson Correlation	.488**	.134	.960**	.136	.495**	.788**	.377**	.804**	.823**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.197	.000	.190	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
JMLAH	Pearson Correlation	.654**	.403**	.869**	.412**	.639**	.910**	.568**	.926**	.900**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji validitas image organisasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10 JMLAH

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations										JMLA H
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	
Y01	Pearson Correlation	1	.873**	.218*	.484**	.226*	.982**	.883**	.904**	.492**	.982**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y02	Pearson Correlation	.873**	1	.071	.499**	.045	.875**	.860**	.784**	.424**	.861**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.495	.000	.666	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y03	Pearson Correlation	.218*	.071	1	.082	.955**	.213*	.193	.248*	.411**	.235*	.399**
	Sig. (2-tailed)	.034	.495		.428	.000	.038	.061	.016	.000	.022	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y04	Pearson Correlation	.484**	.499**	.082	1	.061	.534**	.577**	.501**	.080	.506**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.428		.560	.000	.000	.000	.443	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y05	Pearson Correlation	.226*	.045	.955**	.061	1	.203*	.168	.253*	.440**	.244*	.395**
	Sig. (2-tailed)	.028	.666	.000	.560		.048	.104	.013	.000	.017	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y06	Pearson Correlation	.982**	.875**	.213*	.534**	.203*	1	.894**	.884**	.468**	.963**	.951**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.000	.048		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y07	Pearson Correlation	.883**	.860**	.193	.577**	.168	.894**	1	.824**	.480**	.899**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061	.000	.104	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y08	Pearson Correlation	.904**	.784**	.248*	.501**	.253*	.884**	.824**	1	.508**	.923**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y09	Pearson Correlation	.492**	.424**	.411**	.080	.440**	.468**	.480**	.508**	1	.491**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.443	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y10	Pearson Correlation	.982**	.861**	.235*	.506**	.244*	.963**	.899**	.923**	.491**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.017	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
JML	Pearson Correlation	.955**	.866**	.399**	.575**	.395**	.951**	.917**	.920**	.605**	.960**	1
AH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reabilitas [pengelolaan karyawan]

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5209 days.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.1895	81.368	.926	.945
X1.2	32.2000	82.268	.896	.946
X1.3	32.2632	82.664	.880	.947
X1.4	31.7789	92.770	.591	.958
X1.5	32.2632	82.664	.880	.947
X1.6	32.2105	81.636	.948	.944
X1.7	31.7789	92.770	.591	.958
X1.8	32.2737	81.477	.898	.946
X1.9	31.8211	95.723	.432	.963
X1.10	32.1895	81.368	.926	.945



Uji reabilitas [penguatan karyawan]

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL
  
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.8632	60.843	.578	.902
X2.2	32.7158	65.610	.310	.915
X2.3	33.3474	53.165	.822	.886
X2.4	32.7368	65.600	.323	.914
X2.5	32.8526	61.127	.561	.903
X2.6	33.3474	52.059	.875	.882
X2.7	32.8947	62.351	.481	.907
X2.8	33.2632	52.047	.899	.881
X2.9	33.2737	52.839	.863	.883
X2.10	33.3368	53.545	.823	.886



Uji reabilitas [image organisasi]

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5209 days.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y01 Y02 Y03 Y04 Y05 Y06 Y07 Y08 Y09 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY-TOTAL
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	33.1263	61.452	.938	.909
Y02	33.1474	63.616	.821	.916
Y03	32.4316	77.503	.321	.938
Y04	32.6526	73.335	.496	.932
Y05	32.4737	77.401	.313	.938
Y06	33.0842	62.355	.934	.910
Y07	32.9895	63.138	.889	.912
Y08	33.1474	62.084	.892	.912
Y09	32.6947	72.853	.530	.931
Y10	33.0842	61.397	.946	.909



UJI REGRESI & UJI T

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5209 days.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGUATAN , PENGELOLAAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: IMAGE ORGANISASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.978	1.36307

a. Predictors: (Constant), PENGUATAN , PENGELOLAAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7602.688	2	3801.344	2045.972	.000 ^b
	Residual	170.933	92	1.858		
	Total	7773.621	94			

a. Dependent Variable: IMAGE ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), PENGUATAN , PENGELOLAAN



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.993	.862		-1.152	.252
	PENGELOLAN	.207	.071	.233	2.894	.005
	PENGUATAN	.821	.087	.760	9.446	.000

a. Dependent Variable: IMAGE ORGANISASI







**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BISNIS

Nomor : 1440/05/C.4-II/VII/42/2021

Makassar, 16 September 2021M

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

PT. Baruga AsriNusa Development
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah

ini : N a m a : **Dewi Yanti Yasin**

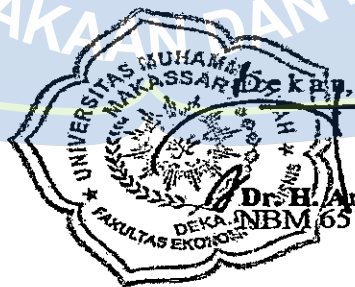
Stambuk : 105721115917

Jurusan : **MANAJEMEN**

Judul Penelitian : ***Pengaruh Pengelolaan Dan Penguatan Karyawan Terhadap Image Organisasi Pada PT. Baruga Asrinusa Development.***

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip



BUKIT BARUGA

PT. Baruga Asrinusa Development
Jl. Dharma Kalla, Lt. 10
Jl. Dharma Baruga No. 8-10
Makassar 90132, Indonesia
T (02 411) 491 491
F (02 411) 491 400
www.bukitbaruga.co.id

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus, SE
Tempat/tanggal lahir : Ujung Pandang, 15-08-1980
Jabatan : Section Head
NIK : 200500252
Department : Sales Residential
No HP : 0812-4120-6208
Alamat Kantor : Jl. Raya Baruga No. 1 Sektor Mahameru, Bukit Baruga

Menyatakan bahwa yang beridentitas dibawah ini ;

Nama Mahasiswa : Dewi Yanti Yasin
NIM : 105721115917
Alamat : Perumahan Taman Yasmin B E2 No. 1, Makassar
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah selesai melaksanakan Kegiatan Penelitian di PT Baruga Asrinusa Development yang dibimbing oleh Bpk. Agus, SE dengan jabatan Section Head pada bulan September 2021

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya, sekian dan terima kasih.

Makassar, 19 September 2021

PT Baruga Asrinusa Development

PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT

Agus, SE
Section Head







Dewi Yantiyasin 105721115917



2022-10-16 05:11PM (UTC+0700)

170099

24.89K



anti yasin 105721115917 BAB I

ALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ummetro.ac.id
Internet Source



turnitin

7%

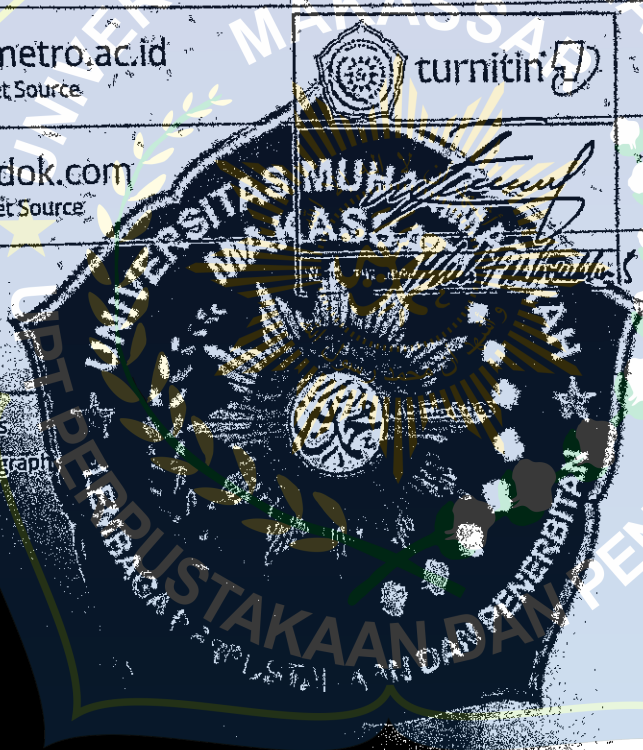
2

123dok.com
Internet Source

3%

Exclude quotes

Exclude bibliography





Yanti yasin 105721115917 BAB II

SIMILITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

4%

2

ilmumanajemensdm.com
Internet Source

4%

3

e-journal.uay.ac.id
Internet Source

3%

4

media.neliti.com
Internet Source

2%

5

docplayer.info
Internet Source

1%

6

repository.unma.ac.id
Internet Source

1%

7

www.maxoke.com
Internet Source

1%

jurnal.atmaluhur.ac.id
Internet Source

1%

jurnal.re-umi.ac.id

1%



Dewi Yanti yasin 105721115917

BAB II

by Tahap Tutus



PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Printed on: 2021-06-18 PM (UTC+0700)



Dewi Yanti V ⁷²¹¹¹⁵⁹¹⁷

Submission date: 16-Nov-2021 06:13PM (UTC+0700)

Submission ID: 1704479609

File name: BAB_III_42.docx (26.07K)

Word count: 1046

Character count: 6771



anti yasin 105721115917 BAB III

QUALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata
Bandung
Student Paper

3%

2

repository.umpalopo.ac.id
Internet Source

2%

3

ethes.umponorogo.ac.id
Internet Source

2%

4

WWW.S...
Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

2%



Dewi Yanti Vasihi 105721115917

BAB IV

by Tahap Tutup

Submission date: 16-Nov-2021 06:14PM (UTC+0700)

Submission ID: 1704479879

File name: BAB_IV_44.docx (92.45K)

Word count: 4378

Character count: 26178



Yanti yasin 105721115917 BAB IV

QUALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

7%

2

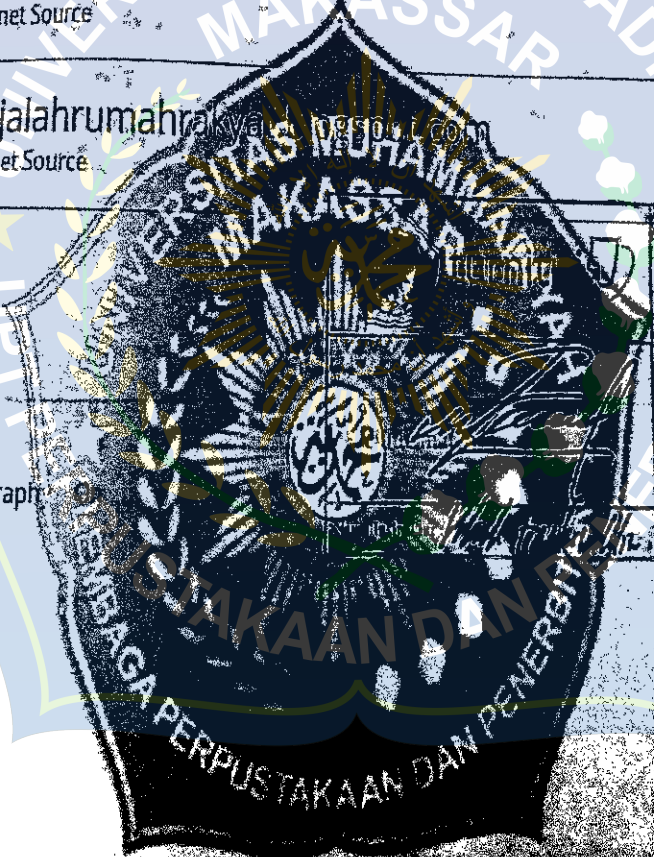
majalahrumahrakya.com

Internet Source

3%

Exclude quotes

Exclude bibliography





Dewi Yantiyasin 105721115917



Submission date: 16-Nov-2021 06:14PM (UTC+0700)

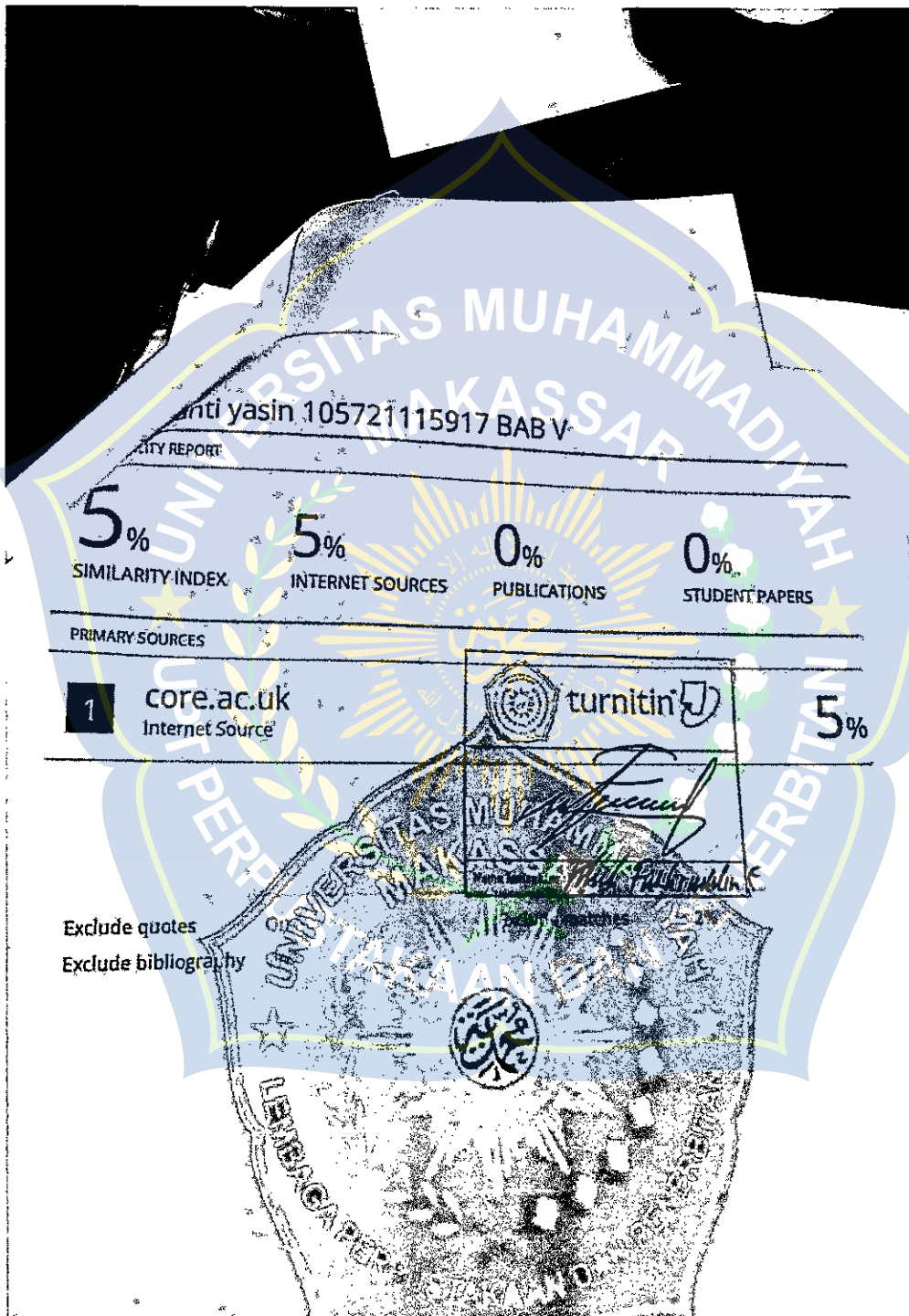
Submission ID: 1704480033

File name: BAB_V_34.docx(15.11K)

Word count: 171

Character count: 1173







BIOGRAFI PENULIS



Dewi Yanti Yasin, panggilan Dewi lahir di Bajo pada tanggal 14 Desember 1997 dari pasangan suami istri Bapak M.Yasin dan Ibu Atira.M. Peneliti adalah anak keempat dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Kelurahan Bajo Kecamatan Bajo Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 248 kampung baru lulus tahun 2009, SMP Negeri 1 Bajo lulus tahun 2012, SMA Negeri 1 Bajo lulus tahun 2015, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

