

**PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARYA DEMANG KONSTRUKSI
PALEMBANG**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 29/7/23



Skripsi Oleh :

MUHAMMAD AMSYAH ADJI PRADANA

01011281722105

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT

KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Amsyah Adji Pradana

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281722105

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal: 13 April 2023



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

NIP.196211101991031006

Anggota,

Tanggal: 5 Mei 2023



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018031001

ASLI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI 2023/2024

**PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG**

Disusun Oleh

Nama : Muhammad Amsyah Adji Pradana

NIM : 01011281722105

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 5 Juli 2023 dan telah
memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif,

Palembang, 12 Juli 2023

Ketua,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Amsyah Adji Pradana
NIM : 01011281722105
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/07/2023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
"Peran Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Demang
Konstruksi Palembang"

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
Tanggal Ujian : 5 Juli 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Juli 2023
Pembuat Pernyataan,



Muhammad Amsyah Adji Pradana
01011281722105

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Di hidup ini kita butuh orang lain, kita butuh sesama, tapi untuk kesuksesan dan keberhasilan kita sendiri jangan pernah mengandalkan orang lain”

WINDAH BASUDARA

Kupersembahkan untuk

- **Allah SWT**
- **Nabi Muhammad SAW**
- **Kedua Orang Tuaku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **Peran Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 17 Juli 2023
Penelitian,



Muhammad Amsyah Adji Pradana
01011281722105

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini terutama mama, papa dan adik. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
2. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing akademik saya yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing 2 saya yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji, penulis terima kasih karena sudah bersedia memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya .
8. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan motivasi dan telah membantu dalam melancarkan kegiatan penelitian ini dari mulai awal sampai akhir terima kasih Darry, Indra, Eko, Yebi, Bain, Yudha dan semua sahabat saya yang tak bisa saya sebutkan semuanya.
9. Kak Helmi Selaku Admin Fakultas yang selalu membantu mengurus berkas-berkas akademik saya
10. Mbak Aliyah Selaku Mantan Admin Fakultas yang selalu membantu mengurus berkas-berkas akademik saya sampai selesai seminar proposal
11. Seluruh Pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sejak awal masa perkuliahan hingga terselesaikannya laporan tugas akhir ini.
12. Seluruh dosen di fakultas ekonomi khususnya jurusan manajemen

Palembang, 17 Juli 2023
Peneliti,



Muhammad Amsyah Adji Pradana
01011281722105

ASLI

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 20/7/23

**PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG**

Oleh: Muhammad Amsyah Adji Pradana

Penelitian ini bertujuan mengkaji Peran Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan Sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis Regresi Linear Sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang.

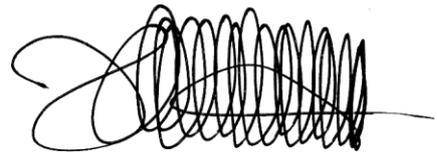
Kata Kunci : Efektivitas Kerja, Kinerja karyawan

Pembimbing I



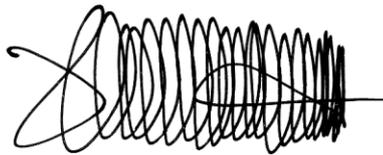
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

ABSTRACT

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU RI 20/3/2023

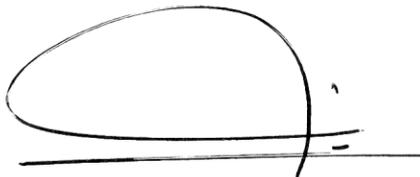
***THE ROLE OF WORK EFFECTIVENESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT KARYA DEMANG CONSTRUCTION
PALEMBANG***

By: Muhammad Amsyah Adji Pradana

This study aims to examine the Role of Work Effectiveness on Employee Performance at PT Karya Demang Construction Palembang. The population of this study were all employees of PT Karya Demang Construction Palembang, totaling 36 people. This study uses primary and secondary data obtained through questionnaires and the Simple Linear Regression analysis method as a data analysis technique. The results showed that the role of work effectiveness has a significant effect on employee performance at PT Karya Demang Construction Palembang

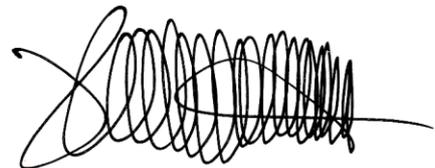
Keywords : Effectiveness, Employee Performance

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 20/12/2017

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Amsyah Adji Pradana

NIM : 01011281722105

Jurusan : Manajemen

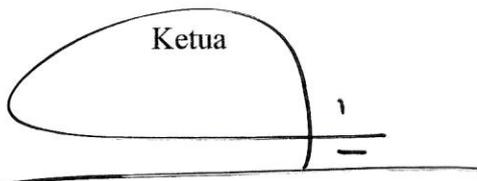
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

**PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| | |
|------------------------------|--|
| Nama | Muhammad Amsyah Adji Pradana |
| NIM | 01011281722105 |
| Jenis Kelamin | Laki –Laki |
| Tempat, Tanggal Lahir | Palembang, 30 Oktober 1999 |
| Agama | Islam |
| Status | Belum Menikah |
| Alamat | Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II Lubuk Linggau |
| Email | amsyahadji@gmail.com |
| No. Hp | 081350687445 |
| Riwayat Pendidikan | |
| 2005-2011 | SDN 36 Lubuk Linggau |
| 2011-2014 | SMP Negeri 1 Lubuk Linggau |
| 2014-2017 | SMA Negeri 2 Lubuk Linggau |
| 2017-2023 | S1 Manajemen Universitas Sriwijaya |

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF | ii |
| HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS | iv |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK | xi |
| RIWAYAT HIDUP | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| LAMPIRAN | xviii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.4.1. Manfaat teoritis | 9 |
| 1.4.2. Manfaat Praktis | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja | 10 |
| 2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.1.3. Pengertian Peran dan Efektivitas | 13 |
| 2.1.4. Efektivitas Kinerja | 16 |
| 2.1.5. Indikator Efektivitas Kerja | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.6. Hubungan Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.3. Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.4. Hipotesis | 25 |
| BAB III METODELOGI PENELITIAN | 26 |
| 3.1. Ruang Lingkup Penelitian | 26 |
| 3.2. Rancangan Penelitian | 26 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data | 26 |
| 3.3.1. Jenis Data | 26 |
| 3.3.2. Sumber Data | 27 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.4.1. Populasi | 27 |
| 3.4.2. Sampel | 28 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 28 |
| 3.6. Uji Instrumen | 28 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 28 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas | 29 |
| 3.6.3. Metode Suksesif Interval | 29 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 29 |
| 3.7.1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana | 30 |
| 3.7.2. Uji Hipotesis | 30 |
| 3.7.2.1. Koefisien Korelasi | 30 |
| 3.7.2.2. Koefisien Determinasi | 31 |
| 3.7.2.3. Uji T | 31 |
| 3.8. Definisi Operasional Variabel | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 34 |
| 4.1. Gambar Umum dan Objek Penelitian | 34 |
| 4.1.1. Profil Perusahaan | 34 |
| 4.1.2. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan | 34 |
| 4.1.3. Logo Perusahaan | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan | 36 |
| 4.1.5. Tata Kelola Perusahaan | 37 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 40 |
| 4.2.1. Karakteristik Responden | 41 |
| 4.2.2. Deskripsi Variabel | 45 |
| 4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 63 |
| 4.2.4. Analisis Data | 66 |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian | 70 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 74 |
| 5.1. Kesimpulan | 74 |
| 5.2. Saran | 74 |
| | |
| Daftar Pustaka | 76 |
| Lampiran | 80 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang Tahun 2021 dan 2022 | 6 |
| Tabel 1.2 Daftar Peralatan Berat/Besar Milik Sendiri PT Karya Demang Konstruksi Palembang Tahun 2022..... | 7 |
| Tabel 1.3 Absensi Karyawan tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang Januari - Desember 2022 | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 18 |
| Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden/ Skala Likert | 28 |
| Tabel 3.2 Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi r Pearson | 31 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 41 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja/ Divisi | 42 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 42 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 43 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status | 45 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Efektivitas (X) | 46 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)..... | 54 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas (X) | 64 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 66 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana | 66 |
| Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi (r) | 68 |
| Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) | 68 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji-t | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 4.1 Logo PT. Karya Demang Konstruksi Palembang | 35 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Demang Konstruksi Palembang | 36 |

LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner | 80 |
| Lampiran 2 Frequency Variabel..... | 87 |
| Lampiran 3 Uji Validitas..... | 93 |
| Lampiran 4 Uji Reliabilitas | 94 |
| Lampiran 5 Uji Analisis Regresi Sederhana | 95 |
| Lampiran 6 Uji Hipotesis Penelitian | 95 |
| Lampiran 7 Method Successive Interval | 96 |
| Lampiran 8 Nilai r_{tabel} sig. 5% dan 1% | 98 |
| Lampiran 9 Nilai t_{tabel} sig. 0,025% dan 0,01% | 99 |

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Karyawan yang berkualitas ialah para pekerja ahli dibidangnya yang mempunyai wawasan, keahlian, kemampuan serta perilaku yang baik dalam bertugas. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah supaya bisa meningkatkan mutu karyawan. Karyawan diharapkan senantiasa mempertajam wawasan, keterampilan, dan keahlian serta kedisiplinan supaya lebih baik sesuai dengan tuntutan jaman agar bisa meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Busro, 2018).

Pekerja sebagai sumber penggerak penting untuk perusahaan baik itu pemerintah maupun swasta guna mencapai tujuan, maka pekerja ataupun karyawan wajib memiliki jiwa serta dedikasi yang mulia kepada tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan kewajiban itu masing-masing mesti memiliki keahlian yang spesial pada bidangnya, maka tujuan yang dimaksud bakal berhasil dengan baik sesuai dengan yang diimpikan oleh suatu perusahaan.

Pencapaian tujuan memberikan dampak manfaat untuk perusahaan, apabila perusahaan bisa mengatur kemampuan karyawan dengan seoptimal mungkin. Manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas maupun kegiatan yang dilaksanakan supaya sumber daya manusia di dalam perusahaan bisa dipakai dengan cara efisien biar meraih tujuan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting, sebab kunci kesuksesan perusahaan berasal dari aktivitas pemberdayaan karyawan yaitu para ahli yang memiliki ilmu bekerja dalam bidangnya masing-

masing, kemampuan, produktivitas serta antusias untuk perusahaan selaku roda penggerak penting pada suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam sebuah pekerjaan konstruksi. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan efektivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah proyek. Bahkan akibat penggunaan sumber daya manusia yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar pada perusahaan konstruksi. Karyawan adalah aset dan sumber daya yang berharga bagi setiap perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan cara yang tepat menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Guna mewujudkan tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang mesti dicermati dari menyusun hingga tujuan akhir yang ingin sukses dengan baik, hingga perusahaan butuh mencermati keadaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Karyawan haruslah digerakkan untuk pencapaian tujuan yang diidamkan perusahaan, butuh kapasitas yang disebut manajemen. Sementara itu manajemen sendiri memiliki penafsiran seperti yang dikemukakan sosok ahli manajemen Terry dan Rue (2016), manajemen adalah suatu metode yang khusus yaitu meliputi aktivitas rancangan, koordinasi, petunjuk, dan penanganan yang dilakukan guna menentukan serta mendapat target-target ditentukan melalui penggunaan pekerja dan yang lainnya.

Dengan perkataan lain ada terdapatnya aktivitas-aktivitas khusus yang merupakan bagian dari pada suatu prosedur manajemen. Buat meraih tujuan yang

telah ditetapkan, seseorang pimpinan wajib melaksanakan susunan aktivitas ataupun fungsi-fungsi yang tepat.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah perolehan akhir kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawannya secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan sebagai orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Hasibuan (2017) 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 karyawan.

Keteraturan adalah ciri utama perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Said (2021) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi: presensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja sehingga instansi atau perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya secara optimal.

Hal demikian merupakan pondasi penting guna mengatur manajemen yang baik, membagikan rancangan dasar guna berkomunikasi secara efisien, serta

memungkinkan pertumbuhan dengan pergantian pola pandangan manajemen, diharapkan bisa membuat team-work (kerjasama tim) yang tangguh soal tanggap serta cepatnya pelayanan dari suatu perusahaan, nyata tidak berdiri sendiri. Suatu perusahaan yang tepat bukan saja menjamin agar manager-manager bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik, namun melepaskan mereka dari masalah-masalah mendetail, sehingga perhatiannya bisa dipusatkan pada soal-soal manajemen yang merupakan hal penting. Dengan begitu perusahaan yang baik, maka pimpinan serta bawahannya bisa melakukan kegiatan, untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan (Kasmir, 2019). Pengorganisasian merupakan suatu metode mengkonsep susunan resmi/formil, pengelompokan serta mengelola dan memilah peran ataupun pekerjaan di antara para personel perusahaan, supaya tujuan bisa dicapai dengan efektif dan efisien. Menurut Terry dan Rue (2016), mengemukakan pengertian pengorganisasian sebagai berikut: Pengorganisasian merupakan kegiatan menjadikan koneksi-koneksi perlakuan yang efisien dari berbagai kelompok, maka kelompok masyarakat bisa bekerja dengan efektif sehingga mendapatkan kepuasan individu berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas disituasi area khusus untuk meraih tujuan tertentu (Priansa, 2018).

Menurut Taufik (2016), kesuksesan suatu perusahaan dalam kegiatannya meraih tujuan yang sudah ditetapkan, disamping terdapatnya keahlian pimpinan dalam mempraktekkan fungsi-fungsi manajemen serta menggunakan sumber-sumber yang ada juga ditetapkan oleh adanya pemberian kewajiban serta tanggung jawab yang nyata serta adanya pemberian wewenang guna memudahkan dalam penerapan tugas serta pengawasannya. Makin besar perkembangan yang dihasilkan ke arah tujuan, maka ini berarti kegiatan perusahaan sepatutnya terus

menjadi efisien. Penafsiran efektivitas dimaksud sebagai hasil guna, ialah yang difokuskan pada efeknya, hasilnya dan tanpa ataupun kurang memperdulikan pengabdian yang diberikan guna mendapatkan hasil tersebut. Beberapa pendapat para pakar manajemen tentang efektivitas menerangkan yaitu efektivitas ialah keahlian guna menentukan strategi untuk meraih sasaran yang sudah ditentukan. Dengan demikian, pekerja bisa menentukan aktivitas yang mesti dikerjakan ataupun prosedur sesuai dengan target (Bintaro dan Daryanto, 2017). Oleh sebab itu guna mengukur efektivitas kegiatan apakah penerapan pekerjaan ditaksir tepat ataupun tidak sangat tergantung pada bagaimana pekerjaan itu dituntaskan, berapa anggaran yang dikeluarkan. Guna melakukan efektivitas diperlukan antara lain: margin profit, penjualan serta pemasukan (Fahmy, 2016).

Dalam sikap organisasi mengidentifikasi 3 (tiga) tingkatan aktivitas yaitu perseorangan, sekelompok dan perusahaan. Perusahaan bisa efektif apabila mendasarkan pada satu ataupun kewajiban perspektif tersebut. Tingkatan yang sangat dasar yakni efektivitas perseorangan, yang menentukan aktivitas pekerja ataupun sub komponen perusahaan. Kewajiban mesti digarap adalah sub aktivitas ataupun struktur di perusahaan. Menurut Sunyoto, (2018) arahan secara rutin mengawali aktivitas individu lewat metode penilaian hasil guna memastikan siapa yang hendak menerima promosi serta balas jasa lain yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pencapaian kinerja ialah pencapaian suatu prestasi pekerja yang telah dilakukan dan bisa diamati, akan tetapi banyak hal yang tidak bisa diamati secara jelas, yakni hasil olah pikiran serta kekuatan, seperti gagasan dan inovasi dari karyawan dalam kerangka menambah kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai

pernyataan Mangkunegara (2017) bahwa: "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya".

Penafsiran aktivitas (prestasi) yakni hasil kegiatan baik mutu dan jumlah diraih karyawan saat melakukan pekerjaannya sehubungan dengan kewajiban yang diserahkan. Aspek-aspek yang dipakai guna meningkatkan efektivitas karyawan yakni keahlian perseorangan (wawasan, kemampuan, keahlian serta sarana atau peralatan).

Berikut ini adalah data berkaitan dengan sasaran kinerja karyawan tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang tahun 2021 dan 2022. Karyawan tetap adalah karyawan yang bertugas di bidang administrasi, keuangan dan personalia serta perlengkapan/peralatan.

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang Tahun 2021 dan 2022

| Kriteria Penilaian Kinerja | 2021 | | 2022 | |
|----------------------------|-------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| | Jumlah Karyawan (orang) | Persentase (%) | Jumlah Karyawan (orang) | Persentase (%) |
| 85 - 89 Baik Sekali | 5 | 13,9 | 4 | 11,1 |
| 70 - 84 Baik | 17 | 47,2 | 19 | 52,8 |
| 55 - 69 Cukup | 11 | 30,6 | 11 | 30,6 |
| 40 - 54 Kurang | 3 | 8,3 | 2 | 5,6 |
| 25 - 39 Buruk | - | - | - | - |
| 10 - 24 Buruk Sekali | - | - | - | - |
| Jumlah | 36 | 100 | 36 | 100 |

Sumber: HRD PT Karya Demang Konstruksi Palembang, 2023

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat penilaian terhadap efektivitas kinerja karyawan tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang secara umum sudah baik, namun bila dibandingkan kinerja pada tahun 2021 dan 2022, maka terlihat

bahwa pada tahun 2021 lebih baik dari pada tahun 2022 yang berarti terjadinya kecenderungan penurunan kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, maka perusahaan harus didukung oleh berbagai jenis peralatan berat/besar dengan jumlah yang memadai. Adapun jumlah dan jenis peralatan berat/besar yang dimiliki oleh PT Karya Demang Konstruksi Palembang pada awal tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. Daftar Peralatan Berat/Besar Milik Sendiri PT Karya Demang Konstruksi Palembang Tahun 2022

| No. | Jenis Peralatan | Merek | Kapasitas | Jumlah | Kondisi |
|-----|------------------|--------------|-----------|---------|---------|
| 1 | Beton Molen | Tiger | 1 Zak | 16 Unit | Baik |
| 2 | Vibrator Beton | Honda/Mikasa | - | 4 Unit | Baik |
| 3 | Pompa Air | Honda | 3 inchi | 4 Unit | Baik |
| 4 | Pompa Air Summer | Mikasa | 2 inchi | 6 Unit | Baik |
| 5 | Genset | Yanmar | 3500 watt | 8 Unit | Baik |
| 6 | Hand Compector | Mikasa | 3500 watt | 1 Unit | Baik |
| 7 | Mesin Las | Yanmar | 3500 watt | 2 Unit | Baik |
| 8 | Blender Lampu | Tanaka | 3500 watt | 2 Unit | Baik |
| 9 | Bor Magnet | Boss | 3500 watt | 2 Unit | Baik |
| 10 | Dump Truck | Mitsubishi | 6,00 m3 | 4 Unit | Baik |
| 11 | Dump Truck | Hino | 12,00 m3 | 2 Unit | Baik |
| 12 | Truck | Mitsubishi | 5,00 m3 | 2 Unit | Baik |
| 13 | Mobil Pick Up | Daihatsu | 1,50 m3 | 2 Unit | Baik |
| 14 | Motor Jukung | Yanmar | 6 Ton | 2 Unit | Baik |
| 15 | Tongkang | Hino | 60 Ton | 1 Unit | Baik |
| 16 | Ketek Terbang | Jiangdong | - | 1 Unit | Baik |
| 17 | Excavator | Hitachi | 0,80 m3 | 2 Unit | Baik |

Sumber: PT Karya Demang Konstruksi Palembang, 2023

Dari Tabel 1.2 diatas memperlihatkan begitu banyaknya peralatan berat/besar, hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dari perusahaan. Untuk itu pihak perusahaan juga merekrut tenaga operator, tekniksi, oilman, dengan total 16 (enam belas) orang sebagai karyawan tidak tetap.

Sebaliknya apabila perusahaan memiliki jumlah peralatan yang sedikit, maka hal ini tentu akan berpengaruh yaitu penurunan kinerja karyawan perusahaan.

Pada kondisi tertentu, perusahaan juga dibantu karyawan dengan status pekerja harian lepas yang jumlah dan keahliannya sangat tergantung pada beberapa hal seperti besaran kontrak kerja konstruksi, jenis pekerjaan, kondisi lokasi kegiatan serta tingkat capaian prestasi pekerjaan di lapangan pekerjaan.

Tabel 1.3. Absensi Karyawan tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang Januari - Desember 2022

| Bulan | Jumlah Karyawan Tetap | Jumlah Hari Kerja | Tidak Hadir | | | | |
|-----------|-----------------------|-------------------|-------------|-------|------------------|--------|------------|
| | | | Ijin | Sakit | Tanpa Keterangan | Jumlah | Persentase |
| Januari | 20 | 25 | 2 | 3 | 1 | 6 | 0,3% |
| Pebruari | 20 | 25 | 1 | 2 | 1 | 4 | 0,2% |
| Maret | 20 | 25 | - | - | 2 | 2 | 0,1% |
| April | 20 | 25 | - | - | 2 | 2 | 0,1% |
| Mei | 20 | 25 | - | - | 3 | 3 | 0,2% |
| Juni | 20 | 25 | - | - | 2 | 2 | 0,1% |
| Juli | 20 | 25 | - | 2 | - | 2 | 0,1% |
| Agustus | 20 | 25 | - | 2 | - | 2 | 0,1% |
| September | 20 | 25 | - | 1 | 2 | 3 | 0,2% |
| Oktober | 20 | 25 | 1 | 2 | 2 | 5 | 0,3% |
| November | 20 | 26 | 3 | 4 | 3 | 10 | 0,5% |
| Desember | 20 | 26 | 4 | 3 | 4 | 11 | 0,6% |

Sumber: HRD PT Karya Demang Konstruksi Palembang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diperoleh bahwa kehadiran karyawan tetap PT Karya Demang Konstruksi Palembang saat ini belum optimal dan jumlah ketidakhadiran cenderung mengalami peningkatan. Khusus pada kolom ketidakhadiran tanpa keterangan selama periode Januari-Desember 2022 sebanyak 22 (dua puluh dua) orang karyawan atau 1,1%, hal ini tentunya akan mempengaruhi efektivitas kerja perusahaan.

Maka dari pernyataan di atas penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dan mengangkat judul:

“PERAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan terdahulu, maka peneliti menentukan perumusan permasalahan yaitu: Bagaimana peran efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk melihat, menganalisis serta mengetahui bagaimana peran efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Demang Konstruksi Palembang?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan kiranya sebagai kontribusi bagi ilmu manajemen sehubungan dengan peran efektivitas kerja bagi kinerja karyawan di suatu perusahaan

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini adalah dapat memberikan informasi untuk para pemimpin perusahaan sebagai bahan kajian dan pertimbangan didalam menentukan kebijakan efektivitas kerja untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi pembaca

Dapat sebagai sumber referensi dalam melakukan kajian penelitian berikutnya dengan topik bahasan yang sama terkait efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, Kisdarto. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Akhmad Aries Shofiyono, Riska Ayu Setiawati. 2021. “Pengaruh Desain Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Semen Indonesia Persero Tbk)” dalam *Journal of Entrepreneurship Management and Industry Vol. 4 No. 4*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Griya Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dhanurdhara, I Gusti Ngurah Orda; I Gusti Ayu Wimba dan Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi. 2022. “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja” dalam *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata: Widya Amrita Vol 2 No 1*. Denpasar: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Univ. Hindu Indonesia Denpasar.
- Fahmy, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Fitriana, Rina. 2014. “Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Dekor Asia Jayakarta” dalam *Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 2*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hartati, Andi. 2019. “Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai” *Jurnal Sosio Sains*. Banggai: Universitas Tompotika Luwuk Banggai.
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawati. 2017. “Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kemandirian terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang” dalam *E-jurnal*. Surabaya: Administrasi Publik. Universitas 17 Agustus 1945.

- Hidayatullah, Arif; AA Dwi Widayani, dan Ni Made Satya Utami. 2021. “Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Klungkung” dalam *Jurnal Values Vol. 2 No. 3*. Denpasar: FEB Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Karina, Arni, dan Tjou, Capriati Bintari. 2018. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Tanah Abang Tiga) dalam *Jurnal Ilmu Akuntansi AkunNas Vol. 6 No. 2*. Jakarta: Universitas Nasional.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Lamura, Leo, Badia Perizade, dan Zunaidah. 2018. “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grab Palembang” dalam *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis, Vol. 3 No. 2*. Bandar Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Lukito, Ricky. 2020. “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC di UD Untung Jaya Sidoarjo” dalam *AGORA Vol. 8 No. 2*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Mangkunegara, AAAnwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dalam *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Oktaviana, Resta; Akmal, dan Dahliana Kamener. 2016. “Pengaruh Pelatihan, dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaji Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Cabang Solok Selatan)” dalam *Kumpulan Artikel Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Wisuda ke 66 Agustus 2016. Vol. 9 No. 2*. Padang: Universitas Bung Hatta.
- Panjaitan, Mangasa. 2018. “Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan” dalam. *Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 1*. Medan: STIE-LMII.
- Prayogi, Muhammad Andi, dan Nursidin. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dalam *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Kisaran: Universitas Asahan.
- Priansa, DJ. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purnama, Husna, dan Syaipuddin. 2017. “Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Bandar Lampung” dalam *JMMS: Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Bandar Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

- Rahman, Abdul, dan Nimas Shanty Mayangsari. 2020. “Analisis Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah” dalam *Jurnal Seminar Manajemen*. Palu: Universitas Muhammadiyah Palu.
- Said, Ahmad. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” dalam *ePrints*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Santoso, Stefanie, dan, Billy Johnathan. 2018. “Analisa Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort” dalam *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol. 6 No. 1*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Setiawan, Nashrudin; Hasrul AzwarHasibuan, dan, AbdiSetiawan. 2019. “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Efektivitas Kerja terhadap Pelayanan Publik (Studi Empiris pada Kantor BASARNAS Medan)” dalam *METHONOMIX: Jurnal Ilmu Manajemen*. Medan: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia.
- Shofiyono, Akhmad Aries (2021) Pengaruh desain kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan: studi PT Semen Indonesia Persero Tbk. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lantaeda, Syaron Brigitte; Florence Daicy Lengkong, dan Joorie Ruru. 2017. “Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Tomohon” dalam *Jurnal Administrasi Publik. Vol. 04 No. 048*. Manado: Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Syam, Muhammad Dini Nur. 2021. “Analisis Efektivitas dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Irma Sasirangan Banjarmasin)” dalam *ePrints*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Syam, Sofiana. 2020. “Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur” dalam *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 2*. Makassar: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Muhammadiyah Makassar.
- Taufik. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis dan Disertasi). Cetakan ke II*. Inderalaya: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2015. *Dasar Dasar Manajemen. Cetakan ke 16*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Managemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Utari Wulandari, Utari, dan H. Jhon Simon. 2019. “Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I

Kecamatan Medan Perjuangan dalam *Reform: Jurnal Publik*. Medan: Universitas Dharmawangsa.

Wandi, Didi; Adha Suhroji, dan Iyah Asriyah. 2019. “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten” dalam *Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No 2*. Serang: Universitas Serang Raya.