

Hubungan Pembinaan Pimpinan dan Loyalitas Kerja Dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Surat Elektronik DI Lingkungan BAPPEDA Kota Tangerang

Agus Suhendar, *Edi Mulyadi, Suhaya
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : emulyadi@unis.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to identify and analyze the relationship between leadership development and work loyalty with employee interest in using electronic mail in the environment at the Planning Agency for Regional Development (Bappeda) in Tangerang City. This research uses associative method. The population in this study were employees of the Tangerang City Development Planning Agency, amounting to 300 people, and a sample of 60 people. The data collection used a questionnaire (questionnaire) technique. The validity of this research instrument with calculations using SPSS 21.0 shows that the research instrument is valid. Likewise, the reliability test resulted in Cronbach's alpha greater than 0.60 because the instrument was declared reliable. The data analysis technique used regression and correlation analysis. The results provide the following: (1) there is a positive and significant relationship between leadership development and employee interest in using electronic mail (e-office) in the Badan Planning Development Area Agency in the Tangerang City Government (BAPPE area) environment. Table is greater than (>) it counts (t Table = 1,583>121) so that it can be concluded that The initial hypothesis can be accepted; (2) this value is higher than the value of positive and significant correlation between work loyalty and employee interest to take advantage of e-mail e-mail e-office ward Neighborhood Planning Region City of iCity i.e. BAPPEDA Tangerang) it counts (t Table = 1,583>12) so that it can be concluded that the initial hypothesis can be accepted; and (3) there is a significant positive and simultaneous/together relationship between employee development and work loyalty with employee interest to take advantage of electronic mail (ie-office) in the environment of the Planning Agency City of Pemanunan (Birritable Area) Region fTable is greater than (>) Calculate (fTable = 141>057) so that it can be concluded that the initial hypothesis is accepted.

Keywords: Guidance, Loyalty, Employee Interests, Electronic Letters

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pembinaan pimpinan dan loyalitas kerja dengan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tangerang. Penelitian menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bappaeda Kota Tangerang yang berjumlah 300 orang, dan sampel sebanyak 60 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik membagikan angket (kuesioner). Validitas instrumen penelitian ini dengan perhitungan menggunakan SPSS 21,0 menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid. Demikian pula uji reliabilitas menghasilkan cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 oleh karena iut instrumen dinyatakan reliabel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan korelasi. Penelitian memberikan sebagaiberikut: (1)

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pembinaan pimpinan dengan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik (e-office) di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai t Tabel lebih besar dari ($>$) t hitung (t Tabel = 1,583 > 121) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis awal dapat diterima; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja dengan minat pegawai untuk memanfaatkan surat elektronik e-office di lingkungan Dilingkungan Badan Perencanaan Pempanunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai t Tabel lebih besar ($>$) t hitung (t Tabel = 1,583 > 12) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis awal dapat diterima; dan (3) terdapat hubungan yang positif signifikan dan simultan/bersama-sama antara pembinaan pegawai dan loyalitas kerja dengan minat pegawai untuk memanfaatkan surat elektronik e-office di lingkungan Badan Perencanaan Pempanunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan Nilai f Tabel lebih besar dari ($>$) Hitung (f Tabel = 141 > 057) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal diterima.

Kata Kunci: *Pembinaan, Loyalitas Kerja Minat Pegawai, Surat Elektronik*

A. Pendahuluan

Surat elektronik (*e-office*) sebagai media otomatisasi dapat membantu kegiatan proses administrasi tersebut yang disertai dengan pembuatan laporan-laporannya, yang tentu saja tidak akan membuang waktu yang lama karena telah tersedia program yang dapat mempercepat pemrosesan pengambilan data yang dibutuhkan. Pemerintah Kota Tangerang sudah menerapkan surat menyurat secara elektronik yaitu dengan aplikasi E-Office Kota Tangerang. Dengan menggunakan surat elektronik, maka kegiatan surat menyurat dapat berjalan secara efisien baik dari sisi waktu maupun biaya.

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan pembinaan pimpinan dan loyalitas kerja sebagai variabel serta minat pegawai memanfaatkan surat elektronik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pembinaan pimpinan dan loyalitas kerja dengan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tangerang.

Konsep Minat

Minat berarti perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, belajar atau objek itu berharga atau berarti bagi individu. Minat dapat diartikan sebagai "Kecenderungan yang tinggi terhadap sesuatu, tertarik, perhatian, gairah dan keinginan". Menurut Albertus dalam Sardiman A.M (2007:32), minat adalah kesadaran seseorang bahwa suatu obyek, seseorang, suatu soal maupun situasi yang mengandung sangkut paut dengan dirinya. Hal senada diungkapkan oleh Slameto (2010) bahwa, "minat sebagai kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan terus menerus yang disertai rasa senang". Dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa minat dicirikan dengan rasa lebih suka, rasa tertarik atau rasa senang sebagai bentuk ekspresi terhadap sesuatu hal yang diminati,

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat menurut Reber dalam Muhibbin Syah (2005) antara lain faktor internal pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi dan kebutuhan; dan faktor eksternal sesuatu yang membuat berminat yang datang dari luar diri, seperti keluarga, rekan, tersedia prasarana dan sarana atau fasilitas dan keadaan.

Lebih lanjut faktor-faktor yang menimbulkan minat pada diri seseorang dapat berupa faktor kebutuhan dari dalam, motif sosial, dan faktor emosional. Faktor kebutuhan dari dalam, yakni timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh kebutuhan berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan kejiwaan. Faktor motif sosial, yaitu bahwa timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan mendapatkan pengakuan, penghargaan dari lingkungan dimana ia berada. Faktor emosional, yaitu faktor yang merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap suatu kegiatan atau objek tertentu.

Konsep Pembinaan

Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna. Menurut Mathis (2002), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Dengan demikian secara konseptual, pembinaan atau pemberkuasaan (empowerment), berasal dari kata 'power' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pembinaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dan dihubungkan dengan kemampuan individu untuk membuat individu melakukan apa yang diinginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Pembinaan secara etimologi berasal dari kata bina. Pembinaan adalah proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan bertujuan untuk mencapai efektivitas kerja pegawai serta meningkatkan mutu dan keterampilan juga memupuk semangat dalam kerja, maka perlu dilakukan pembinaan oleh pimpinan suatu organisasi terhadap pegawainya. Pembinaan memberikan manfaat, yaitu membentuk karakter dan kepribadian. Srijanti (2006:4) menjelaskan bahwa tipe kepribadian berpengaruh terhadap pergaulan, penyampaian informasi, pandangan orang lain, pengambilan keputusan, pertanggung jawaban, karir, pandangan masa depan, kehidupan pribadi.

Konsep Loyalitas Kerja

Loyalitas berarti patuhan atau kesetiaan. Loyalitas dalam kantor dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang pegawai terhadap kantor. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, pegawai tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang di lakukan. Tommy dkk.

Indikator loyalitas kerja menurut para ahli yaitu dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas kerja karyawan sebagaimana dikemukakan Runtu (2013:112), yaitu:

1. "Tetap bertahan dalam organisasi, yaitu karyawan bersedia bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan tidak sehat.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, yaitu karyawan bersedia bekerja lebih demi menyelesaikan pekerjaannya.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan, yaitu karyawan bersedia menjaga segala kerahasiaan terkait nama baik perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya, yaitu karyawan selalu mempromosikan nama baik perusahaannya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan, yaitu karyawan selalu menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat."

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas pegawai/karyawan. Adapun beberapa faktor loyalitas kerja, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengalaman kerja, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan.

Dari kajian teoretis yang berkaitan dengan hubungan pembinaan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik di atas dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut. Pembinaan pegawai merupakan kegiatan yang memiliki peranan penting bagi kemajuan organisasi. Selain itu, hubungan pembinaan minat pegawai juga memiliki beberapa fungsi yang sangat bermanfaat bagi organisasi. Fungsi surat tidak hanya sekedar sebagai sarana komunikasi, akan tetapi surat juga berfungsi sebagai bukti tertulis, sebagai pedoman kerja, sebagai jaminan keamanan dalam melakukan kegiatan, sebagai pengikat hubungan antara kedua belah pihak, alat promosi, dan surat juga dapat dipergunakan sebagai barometer maju mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kelancaran dalam aktivitas hubungan pembinaan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik (e-office di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang).

Untuk meningkatkan pembinaan pimpinan dengan minat pegawai khusus dipemerintahan maka hubungan pembinaan pimpinan dengan minat perlu terus ditingkatkan. pembinaan pegawai dapat menciptakan apa yang diharapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didasari oleh fungsi fungsi pembinaan pegawai, yang digunakan sebagai suatu landasan atau pedoman didalam melaksanakan pembinaan. Adapun fungsi pengendalian menurut Supriatna (2001 : 94) sebagai berikut : 1. Pemberian petunjuk 2. Pengaturan 3. Pengawasan 4. Pengendalian 5. Pemantauan 6. Evaluasi 7. Pengembangan serta pemantauan.

Indikator-indikator tersebut diatas menunjukkan adanya keterkaitan dengan pembinaan pimpinan dengan minat pegawai yang menimbulkan minat pegawai datang diri seseorang : 1. Faktor kebutuhan dari dalam timbul minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan kejiwaan. 2. Faktor motif sosial. Timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan

mendapatkan pengakuan, penghargaan dari lingkungan dimana ia berada. 3. Faktor emosional. Faktor yang merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap suatu kegiatan atau objek tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka diduga terdapat hubungan positif antara Pembinaan Pimpinan dengan minat pegawai dan terdapat hubungan yang positif antara loyalitas kerja dengan minat pegawai.

B. Metode

Bentuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif yang bermakna bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel X1, X2 (independen) dan variabel Y (dependen) dengan menggunakan analisa berupa data statistik. Peneliti berharap dengan menggunakan metode ini peneliti dapat menjelaskan fenomena fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (independent variable) dengan simbol X1 dan X2 serta minat pegawai memanfaatkan surat elektronik sebagai variabel. Y adalah Hubungan Pembinaan Pimpinan Dan Loyalitas Kerja Dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Elektronik di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Tangerang yang berjumlah 46 orang pegawai Negeri Sipil (PNS) Sampel yang dijadikan objek untuk mendapatkan data sebagai perwakilan dari populasi yang ada, yaitu sebanyak 46 Orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik membagikan angket (kuessioner) kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang yang yang menjadi sampel.

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa validnya hasil data dari kuesiner. Syarat validnya data adalah adalah jika nilai faktor loading sebesar 0,50 atau lebih.

Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, yaitu jika cronbach alpha lebih atau sama dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Untuk mengetahui apakah angket (kuisisioner) yang penulis sebar/ajukan kepada responden dinyatakan valid atau tidak, dapat dilihat dari r hitung, jika r hitung $> r$ table maka angket (kuisisioner) dinyatakan Valid, dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Vesi 21,0 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada Variabel Pembinaan Pimpinan dan Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Surat Elektronik (E-Office) di lingkungan Bappeda Pemerintah Kota Tangerang.

Guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka penulis menggunakan Uji Reliabilitas terhadap angket/kuisisioner yang telah disebar sebagaimana yang telah Penulis jelaskan pada Bab terdahulu yakni apabila cronbach's alpha lebih besar dari

0,60 maka instrumen Penulis tersebut dapat diterima, berikut ini hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabelnya.

Untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak maka Penulis melakukan Uji Normalitas, jika data berada di sekitar garis diagonal maka Penulisan ini berdistribusi normal.

Teknik analisis data merupakan cara peneliti gunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dalam memperoleh jawaban serta kesimpulan dan permasalahan peneliti.

Regresi Linear Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel Independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistika digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

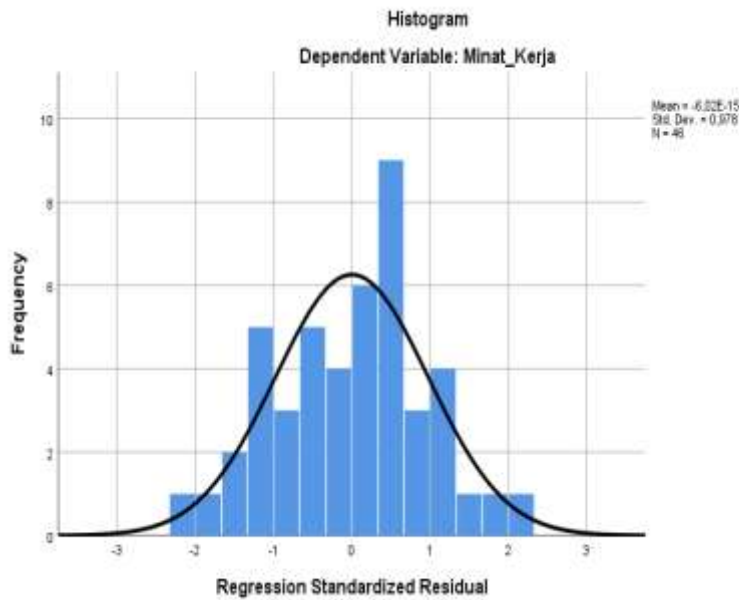
Analisis Korelasi Sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat Sugiyono (2018:24). Analisis ini digunakan untuk menentukan kuat tidaknya atau derajat keeratan hubungan antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat) dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Ukuran yang digunakan untuk melihat hubungan kuat tidaknya antara variabel X dengan variabel Y dinamakan koefisien korelasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Penelitian

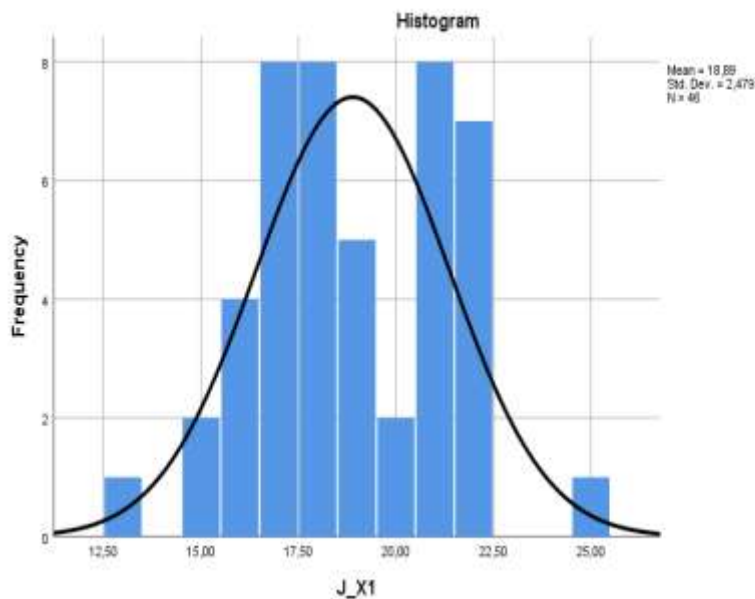
1. Variabel Minat Pegawai (Y)

Berdasarkan data distribusi frekuensi relatif masing-masing kelas interval dan gambaran berupa grafik histogram tentang data Minat Pegawai dapat diartikan bahwa untuk skor responden berdistribusi normal, sebab nilai modus dan median mendekati nilai rata-rata.



2. Variabel Pembinaan Pimpinan (X_1)

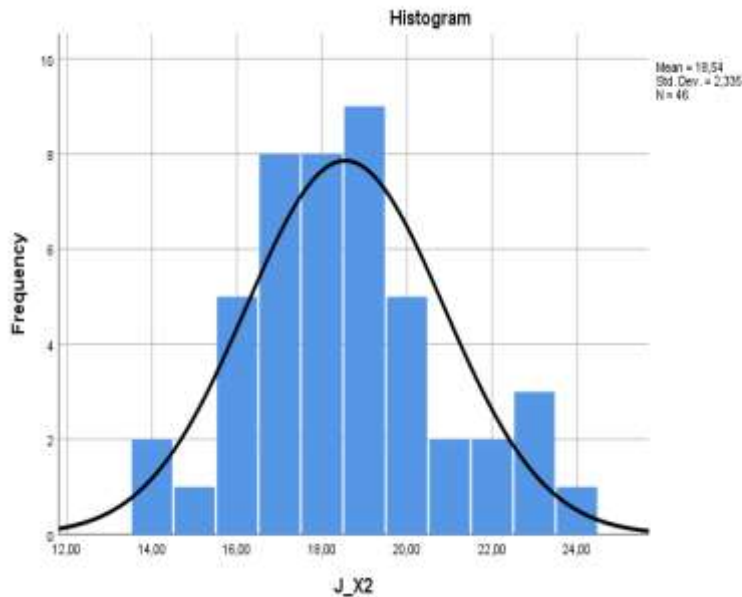
Berdasarkan data distribusi frekuensi relatif masing-masing kelas interval dan gambaran berupa grafik histogram tentang data pembinaan pimpinan dapat diartikan bahwa untuk skor responden berdistribusi normal, sebab nilai modus dan median mendekati nilai rata-rata.



3. Variabel Loyalitas Kerja (X_2)

Berdasarkan data distribusi frekuensi relatif masing-masing kelas interval dan gambaran berupa grafik histogram tentang data Loyalitas Kerja

dapat diartikan bahwa untuk skor responden berdistribusi normal, sebab nilai modus dan median mendekati nilai rata-rata.



Berdasarkan analisis korelasi sederhana variabel pembinaan pimpinan, \ nilai Korelasi R antara Pembinaan Pimpinan dan Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai memanfaatkan surat elektronik e-office sebesar 0,375, maka dapat didefinisikan nilai interval Koefisien Korelasinya adalah “Sangat Kuat”, sehingga dapat diartikan bahwa Variabel Pembinaan Pimpinan (Y) dengan Variabel Minat Pegawai(X1) memiliki Korelasi Liner Positif yang kuat/erat.

Berdasarkan analisis korelasi sederhana variabel minat pegawai, maka nilai Korelasi R antara minat pegawai dan Pembinaan Pimpinan, Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai memanfaatkan surat elektronik e-office sebesar 0,987, maka dapat didefinisikan nilai interval Koefisien Korelasinya adalah “Sangat Kuat”, sehingga dapat diartikan bahwa Variabel Minat Pegawai (Y) dengan Variabel Pembinaan Pimpinan (X1), Loyalitas Kerja (X2) memiliki Korelasi Liner Positif yang kuat/erat

Berdasarkan analisis korelasi sederhana variabel minat pegawai, maka nilai Korelasi R antara minat pegawai dan Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai memanfaatkan surat elektronik e-office sebesar 0,232, maka dapat didefinisikan nilai interval Koefisien Korelasinya adalah “Sangat Kuat”, sehingga dapat diartikan bahwa Variabel Minat Pegawai (X2) dengan Variabel Pembinaan Pimpinan(Y) memiliki Korelasi Liner Positif yang kuat/erat

Berdasarkan hasil Uji t melalui aplikasi SPSS variabel Pembinaan Pimpinan menunjukkan nilai t hitung = 1,583 dan apabila dibandingkan dengan t tabel

menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan rumus $t = a/2:n-k-l$: (46-3-1=42). Maka didapatkan nilai t tabel = 648 maka dapat diartikan bahwa terdapat nilai yang signifikan karena nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $1,583 > 121$

Berdasarkan hasil Uji t melalui aplikasi SPSS variabel Pembinaan Pimpinan menunjukkan nilai t hitung = 9,123 dan apabila dibandingkan dengan t tabel menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan rumus $t = a/2:n-k-l$: (46-3-1=42). Maka didapatkan nilai t tabel = 660 maka dapat diartikan bahwa terdapat nilai yang signifikan karena nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $1,583 > 0,068$

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi Pembinaan Pimpinan didapat nilai dari koefisien determinasi R Square sebesar ,141, jika dipersentasekan sebesar 55%. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa Pembinaan Pimpinan berpengaruh 55% terhadap Pembinaan Pimpinan, sedangkan sisanya (45%) Minat Pegawai dan loyalitas Kerja untuk menggunakan surat elektronik.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi Pembinaan Pimpinan, maka didapat nilai dari koefisien determinasi R Square sebesar ,137, jika dipersentasekan sebesar 55%. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa Pembinaan Pimpinan berpengaruh 55% terhadap Pembinaan Pimpinan, sedangkan sisanya (45%) Minat Pegawai dan loyalitas Kerja untuk menggunakan surat elektronik.

Pembahasan

Hubungan Pembinaan Pimpinan dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Surat Elektronik (E-Office) di Lingkungan Bappeda di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang.

Setelah dilakukan hasil penelitian diatas untuk mengetahui bagaimana hubungan Pembinaan Pimpinan (Variabel X1) dengan Minat Pegawai (Variabel Y), maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Penyebaran Data yang didapat melalui angket/kuisisioner menunjukkan hasil yang stabil dengan skor responden berdistribusi normal dengan tingkat validitas dan realibilitas baik;
2. Setelah dilakukan Analisis Regresi Linear Sederhana maka didapatkan hasil angket/kuisisioner menyatakan bahwa Variabel Pembinaan Pimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat Pegawai (Y)
3. Setelah dilakukan Analisis Korelasi Sederhana maka dapat didefinisikan Nilai Interval Korelasinya adalah 'Sangat Kuat', sehingga dapat diartikan bahwa Variabel Minat Pegawai (Y) Variabel Pembinaan Pimpinan (X1) memiliki korelasi Linier Positif yang kuat/erat.
4. Berdasarkan pengolahan data melalui Uji t maka didapatkan t hitung > nilai t tabel, serta berdasarkan Uji Koefisien Determinasi Pembinaan Pimpinan (Variabel X1), maka didapat Nilai dari koefisien determinasi R

square sebesar 64% yang dapat didefinisikan bahwa Pembinaan Pimpinan berpengaruh sebesar 64% terhadap Minat Pegawai semakin tinggi untuk memanfaatkan surat elektronik e-office yang dipengaruhi faktor lainnya.

Dengan demikian maka hipotesis yang dijabarkan Penulis dapat diterima yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pembinaan Pimpinan (Variabel X1) dengan Minat Pegawai (Variabel Y).

Hipotesis ini juga didukung oleh Penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Amelia (2017:10), Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara profesionalisme kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik dengan korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil korelasi persial didapat nilai r hitung sebesar 0,539. Nilai korelasi ini tergolong sedang ($>0,599$) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara Pembinaan Pimpinan dengan Minat pegawai dan loyalitas kerja semakin tinggi untuk memanfaatkan surat elektronik e-office.

Hubungan Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Surat Elektronik (E-Office) di Lingkungan Bappeda dan Pemerintah Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data melalui Analisis Regresi Berganda di ketahui bila terdapat hubungan searah (+) yang artinya bila ada peningkatan, Loyalitas Kerja (Variabel X2) dan Minat Pegawai (Variabel Y). maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis dapat diterima. Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Penyebaran Data yang didapat melalui angket/kuisisioner menunjukkan hasil yang stabil dengan skor responden berdistribusi normal dengan tingkat validitas dan realibilitas baik;
2. Setelah dilakukan Analisis Regresi Linear Sederhana maka didapatkan hasil angket/kuisisioner menyatakan bahwa Variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Minat Pegawai (Y)
3. Setelah dilakukan Analisis Korelasi Sederhana maka dapat didefinisikan Nilai Interval Korelasinya adalah 'Sangat Kuat', sehingga dapat diartikan bahwa Variabel Minat Pegawai (Y) Variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki korelasi Linier Positif yang kuat/erat.
4. Berdasarkan pengolahan data melalui Uji t maka didapatkan t hitung $>$ nilai t tabel, serta berdasarkan uji Koefisien Determinasi Loyalitas Kerja (X2) maka didapat nilai dari koefisien determinasi R square sebesar (27%) yang dapat didefinisikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh (27%)

terhadap Minat Pegawai, sedangkan sisanya (9%) Pembinaan Pimpinan yang dipengaruhi faktor lain.

Dengan demikian maka hipotesis yang dijabarkan Penulis dapat diterima (H_{a1}) yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pembinaan Pimpinan (Variabel X1) dan Loyalitas Kerja (Variabel X2) dengan Minat Pegawai (Variabel Y).

Hipotesis ini juga didukung oleh Penelitian yang serupa yang dilakukan oleh Amelia (2017:10), Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara profesionalisme kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik dengan korelasi Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil korelasi persial didapat nilai r hitung sebesar 0,599. Nilai korelasi ini tergolong sedang ($>0,079$) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Minat pegawai dan loyalitas kerja semakin tinggi untuk memanfaatkan surat elektronik e-office. Artinya, semakin, tinggi Loyalitas Kerja pegawai maka semakin tinggi minat pegawai.

Hubungan Pembinaan Pimpinan dan Loyalitas Kerja dengan Minat Pegawai Memanfaatkan Surat Elektronik (E-Office) di Lingkungan Bappeda dan Pemerintah Kota Tangerang.

Setelah dilakukan Hasil Penelitian bagaimana diatas untuk mengetahui Minat Pegawai (Variabel Y) dengan Pembinaan Pimpinan (variabel X1) dan Loyalitas Kerja (variabel X2) di dapatkan hasil berikut :

1. Penyebaran Data yang didapat melalui angket /kuisisioner menunjukkan hasil yang setabil dengan skor responden berdistribusi normal dengan tingkat dan realibilitas baik:
2. Setelah dilakukan Analisi Regresi Linear Sederhana maka didapatkan hasil angket/kuisisioner menyatakan bahwa variabel Minat Pegawai (variabel Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pembinaan Pimpinan (variabel X1) diKuat" an Loyalitas Kerja (variabel X2)
3. Setelah dilakukan Analisis Korelasi sederhana maka dapat didefinisikan nilai internal koefisien korelasinya adalah "Sangat Kuat", sehingga dapat diartikan bahwa variabel Minat Pegawai (variabel Y) dengan Pembinaan Pimpinan (variabel X1) dan Loyalitas Kerja (variabel X2) memiliki Korelasi Linier Positif yang kuat/erat.
4. Berdasarkan pengolahan data melalui uji t maka didapatkan t hitung $>$ nilai t tabel, serta berdasarkan Uji Koefisien Determinasi Minat Pegawai (Variabel Y), maka didapat nilai dari koefisien determinasi R square sebesar 0,145 yang dapat didefinisikan bahwa Minat Pegawai

berpengaruh sebesar 0,599 terhadap Pembinaan Pimpinan dan loyalitas kerja sedangkan sisanya 0,79 dan sarana IT dipengaruhi faktor lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pembinaan pimpinan dan loyalitas kerja dengan minat pegawai memanfaatkan surat elektronik (e-office) di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai t Tabel lebih besar dari ($>$) t hitung (t Tabel = 1,583 > 121) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis awal dapat diterima .
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pembinaan pegawai dengan loyalitas kerja dan minat pegawai untuk memafaatkann surat elektronik e-office di lingkungan Dilingkungan Badan Perencanaan Pempanunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan nilai t Tabel lebih besar ($>$) t hitung (t Tabel = 1,583 > 12) sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis awal dapat diterima.
3. Terdapat hubungan yang positif signifikan dan simultan/bersama-sama antara pembinaan pegawai dengan loyalitas kerja dan minat pegawai untuk memafaatkann surat elektronik e-office di lingkungan Badan Perencanaan Pempanunan Daerah Kota Tangerang (BAPPEDA) dan Pemerintah Kota Tangerang yang dibuktikan dengan Nilai f Tabel lebih besar dari ($>$) Hitung (f Tabel = 141 > 057) sehinga dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal diterima.

Referensi

- A.M. Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers
- Amelia (2017:10), Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara profesionalisme kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*,Jkarta,Rineka Cipta
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1985. *Organisasi*, Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati(2018:959), Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan pegawai pepemerintah kecamatan Kutorejo

- Hasibuan Malayu S.P.. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Musanef. 1996. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Pasalong, Harbani. 2008. Kepemimpinan birokrasi. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi .Indeks. Jakarta
- Steers, Richard M. 2016. Efektifitas Organisasi Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suarni. 2016. Judul : ‘’ Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali’’ e-Jurnal Katalogis Manajemen. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Volume 8. ISSN; 2302-2019.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suryabrata, Sumadi. 2002. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Grafindo Perkasa Rajawali.
- Syafii, Inu Kencana. 2006. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Slameto. 2010. Belajar dan Faktor - Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syah, Muhibbin. 2008. Psikologi Belajar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.