

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA MAKASSAR

Arfianny*)

Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

***Abstract :** The purpose of this study was How does the leadership, discipline, social security, job performance, work environment on employee performance. This study uses a quantitative method with a validity test was used to test the validity of the research data, the results obtained in the leadership variable (X1), discipline (X2), Social Security (X3), performance (X4) and workplace (X5) and the dependent variable (Y) obtained the numbers $r_{count} > r_{table}$. In hypothesis testing using t test (test the effect of partially / individual) obtained t leadership variable (X1), discipline (X2), Social Security (X3), performance (X4) and workplace (X5) partially and simultaneously there is a significant and positive effect on employee performance (Y).*

***Keywords:** Employee Performance*

***Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, jaminan sosial, prestasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan data penelitian, didapatkan hasil pada variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) serta variabel terikatnya (Y) didapatkan angka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (uji pengaruh secara parsial/individu) didapatkan t hitung variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).*

***Kata Kunci :** Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Pekerjaan yang dilakukan para pekerja atau karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak. Dampak tersebut dapat berupa dampak positif yang berakibat meningkatnya kepuasan kerja

hingga meningkatkan kinerja karyawan maupun dampak negatif Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai salah satu pendekatan yang berpengaruh dalam memotivasi seorang karyawan.

Faktor-faktor dalam kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Pemaparan dari faktor-faktor tersebut adalah :

1. Di lingkungan setiap dan semua organisasi, pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.
2. Di lingkungan suatu organisasi setiap dan semua karyawan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan

organisasi atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil.

3. Di lingkungan suatu organisasi setiap dan semua karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.
4. Di lingkungan suatu organisasi setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja
5. Di lingkungan suatu organisasi setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada manusia (karyawan) yang menjalankan peralatan tersebut.

Bertitik tolak pada latar belakang diatas dan mengingat betapa pentingnya produktivitas kerja maka penulis tertarik untuk mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan judul

“Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
3. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
4. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makassar
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, jaminan sosial, prestasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Batasan mengenai kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing perusahaan juga tergantung pada bentuk perusahaan itu sendiri (Maire, 2005:89) menerangkan kinerja sebagai keberhasilan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (M. As'ad, 2002:115) menjelaskan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam bidang

pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu, terutama pekerja yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik berasal dari dirinya maupun berasal dari luar dirinya. Tiffin dan Mc. Cormick (2005:143) menyatakan 2 macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat ribadi, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personalnya.

b. Faktor Situasional

- 1) Faktor fisik dan pekerjaan : meliputi metode kerja, desain dan alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan fisik.
- 2) Faktor sosial dan organisasi : meliputi kebijakan organisasi jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya adalah *judgment based performance appraisal evaluation*. Ini merupakan tipe kriteria kinerja yang menilai dan atau mengevaluasi kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik (Gomes, 2005 : 67). Dimensi-dimensinya adalah :

a) Motivasi

Merupakan dorongan yang kuat untuk bekerja keras pada hari-hari kerja

b) *Quantity of work*

Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

c) *Quality of work*

Merupakan kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

d) *Job know ledge*

Merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

e) Creativeness

Merupakan kealihan gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

f) *Cooperation*

Merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.

g) *Dependability/Supervision*

Requaires

Merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja / kemampuan dari karyawan untuk memecahkan masalah-masalah dengan pengawasan terbatas.

Kepemimpinan

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja Indonesia adalah kepemimpinan yang berorientasi. Chung dan Megginson berpendapat bahwa “Kepemimpinan merupakan kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dalam arah tertentu.” (Stan Kossen, 2006: 162). Yang maksudnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan, kepemimpinan adalah faktormanusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan.

Unsur lain dalam definisi tersebut memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif tersebut mungkin harus menghadapi tujuan individual, kelompok dan organisasi. Efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat tercapainya satu atau beberapa tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa syarat utama pemimpin ialah harus dapat mempengaruhi orang lain agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Keith Davis 1989 : 217 mengemukakan jenis ketrampilan pimpinan sebagai berikut :

- a. Ketrampilan teknis mengacu pada pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik.
- b. Ketrampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang yang membina kerja tim.
- c. Ketrampilan konseptual adalah kemampuan untuk berfikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi (Henry Simamora, 1997 : 746)

Disiplin terbagi dalam beberapa jenis antara lain :

- a. Disiplin Manajerial
Dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir
- b. Disiplin Tim
Dimana kesempurnaan kinerja bermula dari saling ketergantungan satu sama lain. Dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi.
- c. Disiplin Diri
Dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan ketangkasan dan kondisi diri.

Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada

akhirnya menghasilkan pencapaian tujuan pada individu tersebut. Sebab – sebab masalah disiplin karyawan :

- a. Penempatan karyawan secara ceroboh di dalam pekerjaan yang tidak sesuai bagi mereka dapat menimbulkan kesulitan.
- b. Program-program pelatihan yang serampangan dan tidak memadai dapat mengakibatkan inefisiensi, perasaan tidak puas, frustrasi dan resiko keselamatan kerja.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada 2 tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

- a. Disiplin *preventive* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Jaminan Sosial

Pada dasarnya jaminan sosial merupakan bagian dari sumber utama dari penghasilan seseorang. Sebab jaminan seseorang harus bisa menunjang kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Jaminan sosial merupakan bagian dari upah yang dibayarkan tidak dalam bentuk uang tetapi biasanya diberikan dalam bentuk :

- a. Tunjangan makan, beras, minyak, sabun, gula dan sebagainya
- b. Pengobatan Cuma-Cuma
- c. Fasilitas-fasilitas, kendaraan, perumahan dengan perlengkapan
- d. Pakaian dinas

Jaminan sosial itu sendiri merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagaimana pengganti

sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang atau pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa sakit, kecelakaan kerja, bersalin, tunjangan hari tua dan meninggal dunia.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting yaitu : kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Susilo Martoyo, SE (1996 : 109) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Aspek-aspek teknis tingkat stress
- d. Kondisi fisik pekerjaan
- e. Sistem kompensasi
- f. Aspek-aspek ekonomi
- g. Perilaku-perilaku lainnya

Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menurut Alex S. Nitisemitro 1992 : 184 adalah :

- a. Pewarnaan
Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, akan tetapi apabila perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya sangat besar yaitu dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.
- b. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sebab akan menyebabkan rasa senang bagi yang melihatnya
- c. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja

- d. Pertukaran Udara
Pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran bagi para karyawan.
- e. Musik
Musik akan mempengaruhi pada kejiwaan seseorang
- f. Keamanan
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong produktivitas kerja karyawan.
- g. Kebisingan
Kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang, kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan dapat mengakibatkan kesalahan atau kerusakan yang akibatnya akan menimbulkan kerugian.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Pemilihan alat analisis yang tepat dan memadai akan memberikan sesuatu hasil uji yang benar dan dapat dipercaya.

Metode analisis yang digunakan meliputi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif;

1. Analisis kualitatif
Analisis data yang tidak memerlukan pengujian secara matematis dan sistematis, namun hanya bersifat penjelasan berdasarkan pendapatan dan inpterprestasi terhadap data tanggapan responden, sejarah berdirinya, struktur organisasi (Masri Singarimbun san Sofian Efendi, 2007 : 111).
2. Analisis Kuantitatif
Digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian dalam bentuk

angka-angka yang kemudian diolah dan dipakai untuk pengujian hipotesis. Teknik pengolahan data sebagai berikut :

- a. *Editing* ; kegiatan meneliti jawaban responden dari hasil kuesioner dengan maksud daftar pertanyaan agar benar-benar valid dengan permasalahan yang diteliti
- b. *Coding* ; kegiatan kode tertentu terhadap jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama
- c. *Scoring* ; kegiatan pemberian nilai berupa angka pada jawaban kuesioner untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pengujian hipotesis, dalam penentuan score digunakan skala lokert dengan lima kategori penilaian yaitu :

- 1) Skor 1 diberikan untuk jawaban A
- 2) Skor 2 diberikan untuk jawaban B
- 3) Skor 3 diberikan untuk jawaban C
- 4) Skor 4 diberikan untuk jawaban D
- 5) Skor 5 diberikan untuk jawaban E

Untuk menguji data tersebut akan digunakan teknik analisis data yaitu:

a) Uji Validasi

Tujuannya adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi sederhana dengan rumus *product moment* :

$$r_{XY} = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \div \sqrt{\left[\frac{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n} \right] \left[\frac{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{n} \right]}$$

Dimana :

R= koefisien korelasi

Y= variasi nilai produktivitas kerja

X= Variasi nilai variabel bebas

n= jumlah sampel

uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dilakukan dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n - dengan α 0,05. Jika r hitung > dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid (Imam Ghozali, 2001 : 208).

b) Uji Reliabilitas

Adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur satu gejala atau keadaan. Pengujian

reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha*, selanjutnya disebut koefisien alfa. Secara umum kriteria reliabilitas alfa dikatakan reliable apabila koefisien alfa lebih besar dari 0,60.

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Suatu keadaan dimana antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi untuk

mengetahu adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson sebagai berikut :

Kurang dari 1,10	adanya autokorelasi
1,10 s/d 1,54	tanpa kesimpulan
1,55 s/d 2,46	tidak ada autokorelasi
2,47 s/d 2,90	tanpa kesimpulan
lebih dari 2,91	ada autokorelasi

3) Uji heteroskedastisitas

Dalam regresi dapat dilakukan dengan melakukan uji korelasi Rank Spearman tersebut dibandingkan t tabel pada $df = n - k$, tingkat signifikansi 0,05. Jika t hitung lebih besar dari tabel maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis korelasi berganda

Menggambarkan keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan, kedisiplinan, prestasi kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (Sudjana, 1983 : 35)

$$r_{Y12} = \frac{r^2 Y_1 + r^2 Y_2 - (r_{Y1})(r_{Y2})(r^2)}{1 - (r_{12})^2}$$

Dimana :

- r_{Y1} = korelasi antara X_1 dan Y
- r_{Y2} = korelasi antara X_2 dan Y
- r_{Y12} = korelasi antara X_1 dan X_2
- $r_{Y(12)}$ = korelasi antara X_1, X_2 dan Y

2. Analisis Regresi Linier Berganda
Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, prestasi kerja, jaminan sosial, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Husein Umar, 2002 : 173).

- X_3 = Jaminan Sosial
- X_4 = Prestasi kerja
- X_5 = Lingkungan kerja
- b_0 = konstan
- $b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$ = koefisien regresi

Bentuk umum persamaan regresi :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

Dalam kasus 5 variabel :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Kedisiplinan

3. Analisis Hipotesa

a. Uji t

Pengujian signifikasi koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial/individual menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial/individual pada masing-masing variabel bebas (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5) terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : \beta_0 \neq 0$ ada pengaruh yang signifikan secara parsial/individual pada masing-masing variabel bebas (x_1, x_2, x_3, x_4, x_5) terhadap variabel terikat (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan (taraf signifikan) adalah 5% dengan kriteria penelitian sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel, H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat

b. Uji F

Koefisien korelasi berganda dan koefisien regresi diuji signifikan dengan menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas (Y).

$H_0 : \beta_0 \neq 0$ ada hubungan yang signifikan secara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan (taraf signifikan) adalah 5% dengan kriteria penelitian sebagai berikut :

Jika F hitung $>$ F tabel, H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada

pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika F hitung $<$ F tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

a. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 30 tahun	33	45,83
30 – 39 tahun	22	30,56
40 – 49 tahun	11	15,28
> 50 tahun	6	8,33
Jumlah	72	100

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa usia karyawan lebih banyak di bawah 30 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 45,83%. Selebihnya karyawan yang tergolong senior yang memiliki masa kerja lebih lama dan para guru yang sudah lama mengabdikan.

b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2 : Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sarjana	33	45,83
Akademi	19	26,40
SMU	14	19,44
SMP	6	8,33
Jumlah	72	100

Dari tabel 2 diatas dilihat tingkat pendidikan karyawan lebih banyak pendidikan sarjana yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 45,83%. Selebihnya berpendidikan akademi, Sekolah Menengah Umum dan ada 8,33% karyawan lulusan Sekolah Menengah Pertama.

c. Hasil Pembahasan

Tabel 3 : Tanggapan Responden Tentang Dalam Menjalankan Aktivitas Kerja, Tingkat Kehadiran Karyawan Sangat Diperlukan

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	32	44,4
Setuju	26	36,1
Kurang setuju	14	19,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 3 dapat dilihat tanggapan responden dalam menjalankan aktivitas kerja, responden sebanyak 32 orang menyatakan sangat setuju atau sebesar 44,4%. Selebihnya menyatakan setuju dan masih ada yang kurang setuju.

Tabel 4 : Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Karyawan pada Organisasi

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	28	38,9
Setuju	27	37,5
Kurang setuju	14	19,4
Tidak setuju	3	4,2
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 4 diatas mengenai tanggapan responden tentang loyalitas karyawan, para responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 28 orang atau atau sebesar 38,9%. Selebihnya responden menyatakan

setuju dan ada yang tidak setuju sebesar 4,2%.

Tabel 5 :Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Diukur dari Karir dan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	19	26,4
Setuju	36	50,0
Kurang setuju	14	19,4
Tidak setuju	3	4,2
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 5 mengenai prestasi kerja diukur dari karir, responden lebih banyak meyakini setuju sebanyak 36 orang atau atau sebesar 50,0%. Selebihnya responden menyatakan sangat setuju dan ada yang tidak setuju sebesar 4,2%.

Tabel 6 ; Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Diukur dari Kesesuaian Pekerjaan dan Keahlian

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	4	5,6
Setuju	40	55,6
Kurang setuju	14	19,4
Tidak setuju	14	19,4
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 6 didapat responden responden sebanyak 40 orang atau sebesar 55,6% yang menyatakan setuju mengenai prestasi kerja diukur dari kesesuaian pekerjaan dan keahlian. Selebihnya responden menyatakan sangat setuju dan ada yang tidak setuju sebesar 19,4%.

Tabel 7 : Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Motivasi kerja Karyawan

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	17	23,6
Setuju	41	56,9
Kurang setuju	14	19,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 7 didapat responden responden sebanyak 41 orang atau sebesar 56,9% yang menyatakan setuju mengenai peningkatan motivasi kerja. Selebihnya responden menyatakan sangat setuju dan ada yang kurang setuju sebesar 19,4%.

Tabel 8: Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan

Keterangan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Sangat setuju	52	72,2
Setuju	14	19,4
Kurang setuju	6	8,3
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	72	100

Dari tabel 8 didapat responden responden sebanyak 52 orang atau sebesar 72,2% yang menyatakan sangat setuju mengenai Produktivitas Kerja Karyawan. Selebihnya responden menyatakan setuju dan ada yang kurang setuju sebesar 8,3%.

Analisis Statistik

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan metode statistic yang berbentuk rumus-rumus matematik, meliputi :

1. Validitas

Uji validitas dilakukan pada masing-masing butir pertanyaan dikeluarkan berdasarkan variabel. Hal ini dilakukan untuk mengetahui

apakah masing-masing butir pertanyaan mempunyai dukungan yang besar terhadap nilai tiap variabelnya. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara item dengan fungsi ukuran secara keseluruhan.

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 9 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,8823	0,2369	Valid
2	0,7704	0,2369	Valid
3	0,8432	0,2369	Valid
4	0,4905	0,2369	Valid

b. Variabel Kedisiplinan (X2)

Tabel 10 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,8497	0,2369	Valid
2	0,8206	0,2369	Valid
3	0,8397	0,2369	Valid
4	0,7521	0,2369	Valid

c. Variabel Jaminan Sosial (X3)

Tabel 11 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Jaminan Sosial (X3)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,6941	0,2369	Valid
2	0,7101	0,2369	Valid
3	0,6859	0,2369	Valid
4	0,6509	0,2369	Valid

d. Variabel Prestasi Kerja (X4)

Tabel 12 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (X4)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,7694	0,2369	Valid
2	0,7374	0,2369	Valid
3	0,7355	0,2369	Valid

e. Variabel Lingkungan Kerja (X5)

Tabel 13 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X5)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,6932	0,2369	Valid
2	0,7432	0,2369	Valid
3	0,6703	0,2369	Valid
4	0,7378	0,2369	Valid

f. Variabel Kinerja (X6)

Tabel 14 : Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (X6)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Kriteria
1	0,5679	0,2369	Valid
2	0,7123	0,2369	Valid
3	0,6174	0,2369	Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan tersebut dirangkum dalam tabel dibawah ini

Tabel 15 : Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien reliabilitas Alpha (r_{tt})	Keterangan
(X1) Kepemimpinan	0,8974	Reliabel
(X2) Kedisiplinan	0,9273	Reliabel
(X3) Jaminan sosial	0,8437	Reliabel
(X4) Prestasi Kerja	0,8663	Reliabel
(X5) Lingkungan kerja	0,8617	Reliabel
(X6) Kinerja	0,7895	Reliabel

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel bebas (kepemimpinan, kedisiplinan, jaminan sosial, prestasi kerja dan lingkungan kerja) secara individu dalam menerangkan variabel terikat kinerja

Daerah kritis :

- 1) Jumlah responden (n)
= 72 orang

- 2) Jumlah variabel bebas (k)
= 5

- 3) Taraf signifikansi α
= 5%

- 4) Degree of freedom (df) =
 $n-k-1=72-5-1-66$

- 5) t tabel = 1,9966 (dua sisi)

Hipotesis :

- 1) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), Prestasi kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

- 2) $H_0 \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), Prestasi kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Bila statistik t hitung < t tabel, maka H_0 diterima

- 2) Bila statistik t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

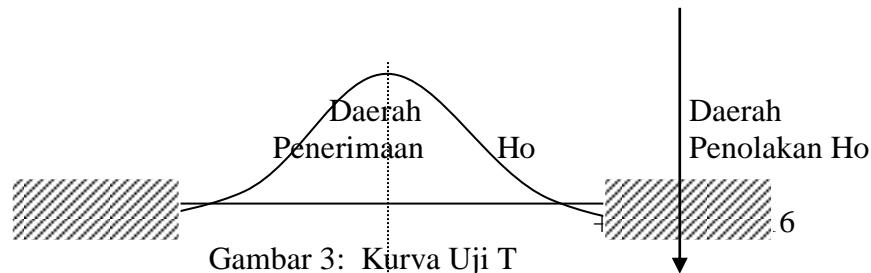
Keputusan :

- 1) Angka t hitung kepemimpinan (X1) 2,316 > t tabel 1,9966 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

- a) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

- b) $H_a \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y).



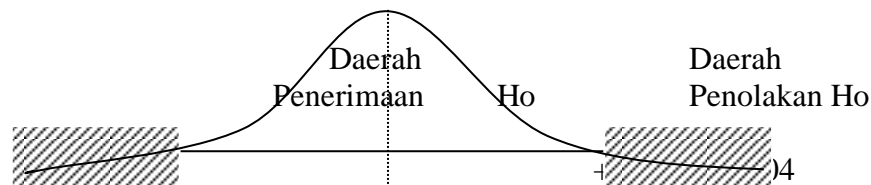
Gambar 3: Kurva Uji T

Antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

- 2) Angka t-hitung kedisiplinan (X2) $2,504 > t\text{-tabel } 1,9966$: berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

- a) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara kedisiplinan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)
- b) $H_a \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara kedisiplinan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y).



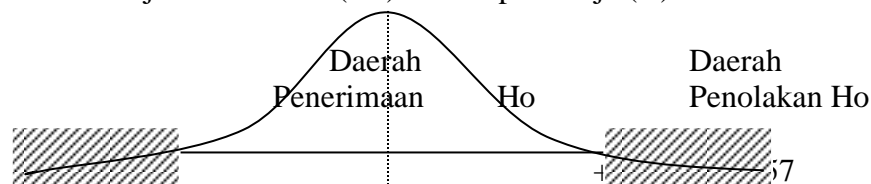
Gambar 4 : Kurva Uji T

Antara Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

- 3) Angka t-hitung jaminan sosial (X3) $2,157 > t\text{-tabel } 1,9966$: berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

- a) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara jaminan sosial (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)
- b) $H_a \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara jaminan sosial (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara jaminan sosial (X3) terhadap Kinerja (Y).



Gambar 5: Kurva Uji T

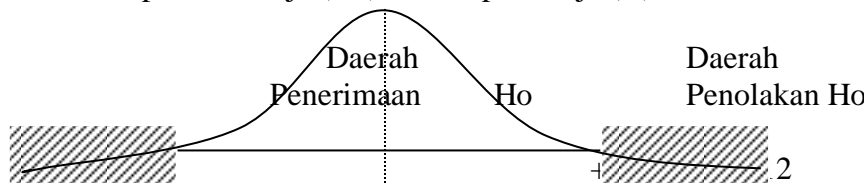
Antara Jaminan Sosial (X3) terhadap Kinerja (Y)

- 4) Angka t-hitung prestasi kerja (X4) $2,312 > t\text{-tabel } 1,9966$: berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

a) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara prestasi kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

b) $H_a \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara prestasi kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara prestasi kerja (X4) terhadap Kinerja (Y).



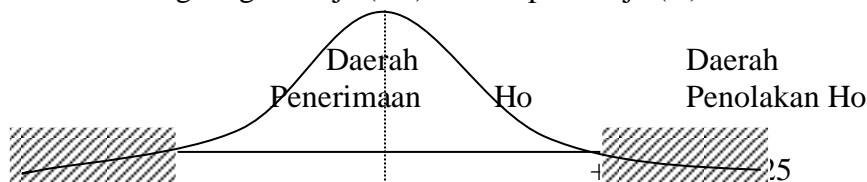
Gambar 6: Kurva Uji T
Antara Prestasi kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)

5) Angka t-hitung lingkungan kerja (X5) 2,125 > t-tabel 1,9966 : berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

a) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X5) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

b) $H_a \neq 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja (X5) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja (X5) terhadap Kinerja (Y).



Gambar 7: Kurva Uji T
Antara Lingkungan kerja (X5) terhadap Kinerja (Y)

b. Uji F

Untuk menguji secara bersama-sama (simultan) antara variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y)

Daerah kritis :

- 1) Jumlah responden (n) = 72 orang
- 2) Jumlah variabel bebas (k) = 5
- 3) Taraf signifikansi α = 5%
- 4) Degree of freedom (df1) = k-1 = 5-1 = 4
(df2) = n-k = 72 - 3 = 69

5) z_f tabel = 2,5

Hipotesis :

1) $H_0 = 0$, H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) , kedisiplinan (X2), Jaminan sosial

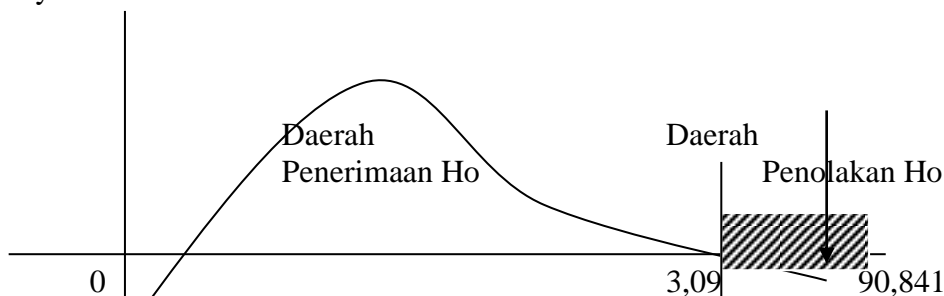
- (X3), Prestasi kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).
- 2) $H_a > 0$, H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), Prestasi kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Bila statistik F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima
- 2) Bila statistik F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak

Keputusan :

F hitung $90,841 >$ F tabel (2,5), maka terdapat pada daerah H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y), artinya bahwa kelima variabel tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 8: kurva uji F antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara simultan terhadap Kinerja (Y)

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Dari tabel hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,873, hal ini berarti bahwa sebesar 86,7 % dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya ($100 - 87,3\% = 12,70\%$) dijelaskan oleh

sebab-sebab yang lain diluar variabel yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan data penelitian, didapatkan hasil pada variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) serta variabel terikatnya (Y) didapatkan angka r hitung $>$ r tabel.
2. Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (uji pengaruh

secara parsial/individu) didapatkan t hitung variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), Jaminan sosial (X3), prestasi kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, Barry., 2006. Human Research Management (Manajemen Sumber Daya Manusia, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Davis, Richard., 2006. Sukses Memotivasi, Gramedia Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang., 1996. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Mulyadi,S., 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2000. Sumber Daya Manusia Untuk Perspektif Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo., 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono., 2002. Metode Penelitian Administratif, Alfabeta. Bandung.
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah., 2006. Pengantar Manajemen. Pranada Media, Jakarta.
- Terry, George R., 2003. Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Timpe, A. Dale., 1999. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja", Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tulus, Agus., 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.