



JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**JENIUS**

Vol. 3, No. 3, Mei 2020

P-ISSN : 2581-2769  
E-ISSN : 2598-9502

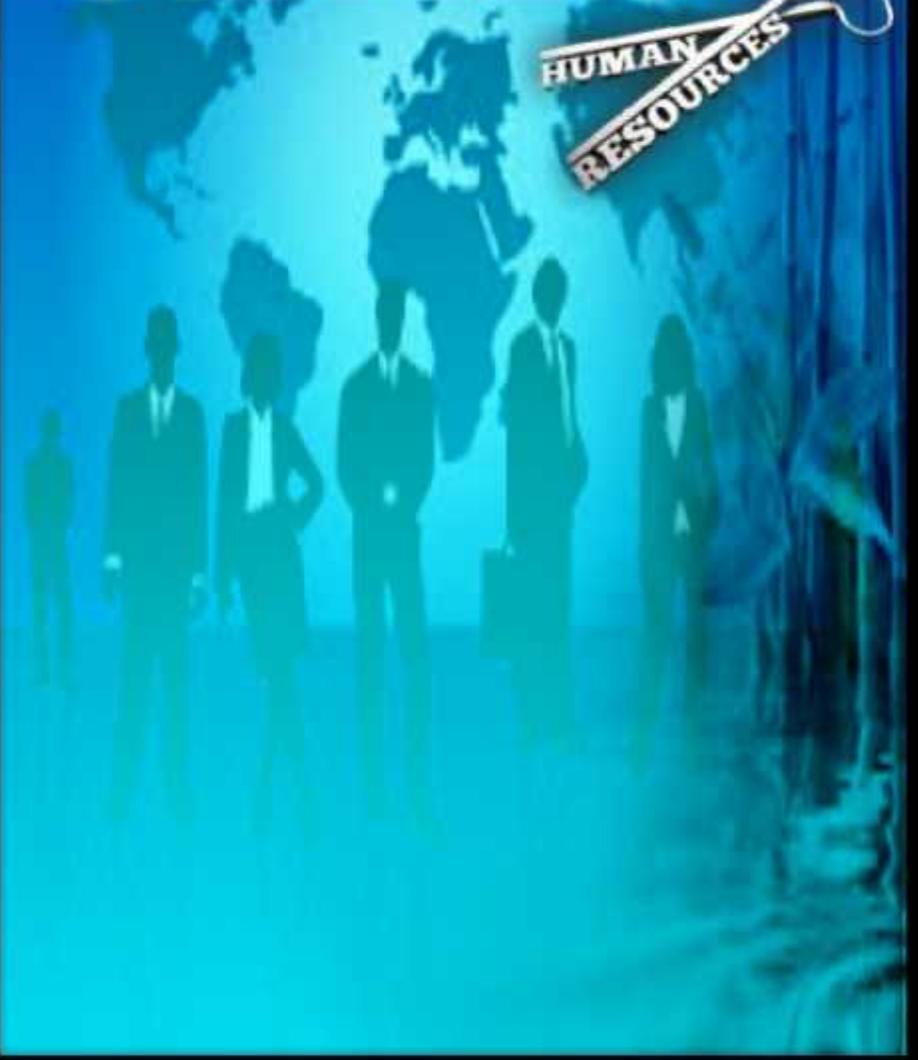
P-ISSN : 2581-2769  
E-ISSN : 2598-9502

JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Vol. 3, No. 3, Mei 2020

# JENIUS

HUMAN  
RESOURCES



individuals

corporate

ethics  
diversity  
social  
related  
function

research  
typically  
referred  
capital  
usage

firing  
traditional  
examples  
programs

production  
term  
people

contingency

creativity  
modern

economy  
organization  
threat  
culture  
micro-economics

macro-economics  
engaged  
strategic

# Human Resources

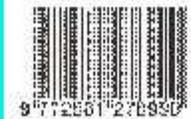


Di Terbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen

Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417

Banten, Telp./Fax: (021) 741 2566



9 758122 103311 9



**JURNAL ILMIAH**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

---

**DEWAN REDAKSI**

**PELINDUNG**  
**REKTOR UNIVERSITAS PAMULANG**

**PENASEHAT**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI**

**PENANGGUNG JAWAB**  
**Dr. Kasmad, S. E. M.M**

**PEMIMPIN REDAKSI**  
**N. Lilis Suryani, S. E., M.M**

**DEWAN REDAKSI**  
**Dr. RR Dewi Anggraeni, S.H., M.H**  
**Dr. Udin Ahidin, S. E., M.M**  
**Drs. Waluyo Jati, M.M**

**MITRA BESTARI**  
**Dr. Dayat Hidayat, M.M**  
**Dr. E. Nurzaman, AM., M.M., M.Si**  
**Dr. Umi Rusilowati, M.M**  
**Dr. Ir. H. Sarwani, M. T., M.M**

**REDAKSI PELAKSANA**  
**Arga Teriyan**  
**Denok Sunarsi**  
**Gatot Kusjono**  
**Rahmi Hermawati**



**JURNAL ILMIAH**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr.Wb,*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan ridhanya sehingga redaksi dapat menyusun Jurnal Ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini. dimaksudkan untuk media komunikasi ilmiah antara para peneliti, dosen, mahasiswa, dan masyarakat ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Penerbitan edisi kali ini, ditampilkan 10 jurnal penelitian, team redaksi mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga Jurnal Ilmiah ini pada volume 3, No.3, Mei 2020 ini dapat terbit sesuai jadwal. kami tetap mengharapkan tulisan-tulisan dari anda semua, khususnya peneliti, dosen, mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang berasal dari Universitas Pamulang, maupun yang berasal dari luar Universitas Pamulang.

Redaksi menyadari bahwa dalam penyusunan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Oleh karena itu, Redaksi mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia JENIUS ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

**Tangerang Selatan, 10 Mei 2020**

**Team Redaksi**



**JURNAL ILMIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**JENIUS**

**DAFTAR ISI**

- <sup>1</sup>Muhammad Gandung, <sup>2</sup>Suwanto*  
**Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat**  
*Hal . 236 - 245*
- Ading Sunarto*  
**Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta  
Jaya Putra Persada Mining**  
*Hal 246 - 257*
- Prasetyo Kurniawan*  
**Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang  
Tangerang Merdeka**  
*Hal 258 - 263*
- <sup>1</sup>Aidil Amin Effendy, <sup>2</sup>Juwita Ramadani Fitria*  
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)**  
*Hal 264 - 276*
- Bachtiar Arifudin Husain*  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada  
PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan**  
*Hal 277 - 285*
- Zackharia Rialmi*  
**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia**  
*Hal 286 - 293*
- <sup>1</sup>Lili Sularmi, <sup>2</sup>Teul Panda Banjal*  
**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan  
Di PT. Unibless Indo Multi**  
*Hal 294 - 302*
- <sup>1</sup>Endang Kustini, <sup>2</sup>Novita Sari*  
**Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD**  
*Hal 303 - 311*

*Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*  
**JENIUS**

**P-ISSN : 2581-2769**  
**E-ISSN : 2598-9502**

**JURNAL ILMIAH**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

# **JENIUS**

*<sup>1</sup>Nurmin Arianto, <sup>2</sup>Hadi Kurniawan*

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*Hal 312 - 321*

*<sup>1</sup>N. Lilis Suryani, <sup>2</sup>Hastono*

**Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta**

*Hal 322 - 331*

**PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS**

*Hal 332*

## **Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat**

<sup>1</sup>Muhammad Gandung, <sup>2</sup>Suwanto

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id), [dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan, bagaimana gaya kepemimpinan, bagaimana kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Loka Rasa Jaya yang berjumlah 57 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara tertutup yang diukur dengan skala likert. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan. teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji korelasi berganda, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Dari hasil analisis deskriptif, kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar **3,73** maka kompensasi karyawan pada PT Surya Loka Rasa Jaya dikatakan **baik**, dari hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar **3,95** maka gaya kepemimpinan pada PT Surya Loka Rasa Jaya dikatakan **baik**, dan dari hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan memiliki, nilai rata-rata sebesar **3,84** maka kinerja karyawan pada PT Surya Loka Rasa Jaya dikatakan **baik**. Dari hasil uji t kompensasi ( $x_1$ ) terhadap kinerja ( $y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (6,399) >  $t_{tabel}$  (2,005) dan sig (0,000) < 0,05, dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,485) >  $t_{tabel}$  (2,005) dan sig (0,004) < 0,05, sehingga  $H_{a1}$  dan  $H_{a2}$  diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Dari hasil uji f kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $y$ ) menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  (68,361) >  $f_{tabel}$  (3,17) dan sig (0,000) < 0,05, sehingga  $H_{a3}$  diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Melalui pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,717 sama dengan 71,7% yang berarti kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) berpengaruh kuat terhadap kinerja ( $y$ ) dan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja.**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Tugasnya sangat penting dalam suatu organisasi yakni menentukan dan mengawasi kinerja suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen itu sendiri. Dari sini dapat diketahui bahwa manajemen mutlak diperlukan dalam suatu organisasi karena pusat kinerja dari organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja, Bohlarander dan Snell (2010:4). Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi sebagai secara produktif untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, harus mendorong upaya – upaya karyawan untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih giat dan lebih baik maka diharapkan hasil kerja karyawan yang baik juga dapat di capai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai bukan tergantung pada peralatan kerja yang canggih dan modern, sarana dan prasarana yang lengkap namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh setiap individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Ada beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat di capai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, di antaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing – masing individu. Cara lain yang lazim di laksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi kebutuhan hidupnya.

Pada kesempatan kali ini saya meneliti sebuah perusahaan bernama PT Surya Loka Rasa Jaya yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti, yang menjual rumah, apartemen bahkan kios dengan Brand “Lavanya Hills Residences” untuk perumahan dan “Lavanya Garden Residences” untuk apartemen dan kios. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 30 tahun lalu, namun untuk proyek ‘LHR-LGR” Brand ini disebut, sudah berdiri sejak tahun 2012 di Cinere, Depok. PT Surya Loka Rasa Jaya ini memiliki cukup banyak karyawan yang dipekerjakan, dan

setiap bulannya karyawan selalu diberikan kompensasi berupa gaji dan insentif, biasanya diberikan pada akhir bulan (untuk gaji) dan pertengahan bulan (untuk insentif).

Namun ada beberapa permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan dikarenakan soal kompensasi dan gaya kepemimpinan perusahaan di PT Surya Loka Rasa Jaya ini yaitu tingkat *turn over* karyawan atau sering terjadinya karyawan yang keluar masuk di setiap bulannya pada beberapa divisi. Permasalahan lain adalah masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan serta tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Loka Rasa Jaya”.

### **RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya

### **KAJIAN TEORI KOMPENSASI**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

### **GAYA KEPEMIMPINAN**

Gaya kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

### **KINERJA**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Surya Loka Rasa Jaya yang beralamatkan Jl. Bukit Cinere Raya, Cinere-Depok. Dengan luas area 8 ha Lavanya Hills Residences. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh dimana semua semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara tertutup yang diukur dengan skala likert.

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan. teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji korelasi berganda, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. dengan jumlah populasi 57 orang.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Loka Rasa Jaya, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang karyawan.

**1. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) dengan menggunakan rumus  $KD = R^2 \times 100\%$  dan jika  $Kd$  mendekati satu (1), memiliki arti tingkat pengaruh variable *independent* terhadap variable *dependen* kuat.

**a. Uji Koefisien Determinasi Kompensasi ( $x_1$ ) terhadap Kinerja ( $y$ )**

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) dengan melihat nilai R Square pada hasil pengujian uji koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Uji Koefisien Determinasi Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.647	2.785

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $R^2$  (R Square) yaitu 0,653 mendekati satu (1),

berarti variabel kompensasi ( $x_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) **kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $x_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) pada PT Surya Loka Rasa Jaya berpengaruh kuat sebesar 65,3% dan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**b. Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )**

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) dengan melihat nilai R Square pada hasil pengujian uji koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.493	3.337

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai  $R^2$  (R Square) yaitu 0,502 mendekati satu (1), berarti variabel gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) **kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $x_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $y$ ) pada PT Surya Loka Rasa Jaya berpengaruh kuat sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**c. Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (x<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y)**

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (y) dengan melihat nilai R Square pada hasil pengujian uji koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X<sub>1</sub>) Dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.706

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai R<sup>2</sup> (R Square) yaitu 0,717 mendekati satu (1), berarti variabel kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja (y) **kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (y) pada PT Surya Loka Rasa Jaya berpengaruh kuat sebesar 71,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Langkah-langkah dalam melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS tersebut sama seperti uji koefisien korelasi berganda maka cukup memperhatikan hasil yang terdapat pada tabel *Model Summary* pada kolom *R Square*.

**2. Uji Parsial (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y) dengan  $\alpha = 5\%$ . Kreteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan perbandingan Sig dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05%).

1) Jika Sig. < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak artinya secara masing-masing terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y)

2) Jika Sig. > 0,05, maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima secara masing-masing tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y)

b. Perbandingan dengan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>

1) Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak secara masing-masing terdapat pengaruh kompensasi (x<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (x<sub>2</sub>) terhadap kinerja (y)

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima masing-masing tidak terdapat pengaruh kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )
- c. Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ )

Derajat kebebasan/*degree of freedom* (df) = (n - k)

$$df = (n - k) = 57 - 3 = 54, t_{tabel} = 2,005$$

Hasil pengujian uji parial yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 sebagai berikut :

**Tabel 4**

**Hasil Uji Parsial (uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandar dized Coefficien ts	Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
(Constant)	1.954	3.395		.576	.567
Kompensasi	.580	.091	.600	6.399	.000
Gaya Kepemimpinan	.379	.109	.327	3.485	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengaruh dari masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompensasi ( $x_1$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

Hasil uji parsial antara kompensasi terhadap kinerja menunjukan nilai  $t_{hitung}$  (6,399) >  $t_{tabel}$  (2,005) dan sig (0,000) < 0,05, sehingga  $H_{a1}$  diterima maka terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya

- b. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

Hasil uji parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukan nilai  $t_{hitung}$  (3,485) >  $t_{tabel}$  (2,005) dan sig (0,001) < 0,05 sehingga  $H_{a2}$  diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya

Langkah-langkah dalam melakukan uji uji Parsial (uji t) dengan menggunakan software SPSS tersebut sama seperti uji regresi linier berganda dengan melihat hasil hasil regresi linier berganda pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* pada kolom t.

### 3. Uji Simultan (uji f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel kinerja ( $y$ ) dengan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan perbandingan Sig. Dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05).

- 1) Jika Sig. < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

- 2) Jika Sig. > 0,05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )

- b. Berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .
- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )
  - 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )
- c. Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ )
- $$f_{tabel} = (df_{pembilang} = k ; df_{penyebut} = n-k-1)$$
- $$f_{tabel} = (k ; n-k-1) = (2 ; 57-2-1) = (2 ; 54) f_{tabel} = 3,17$$
- Hasil pengujian uji simultan yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan (uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	881.894	2	440.947	68.361	.000
Residual	348.316	54	6.450		
Total	1230.210	56			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi
- Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas pengaruh variabel kompensasi ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $y$ ) menunjukkan nilai  $f_{hitung} (68,361) > f_{tabel} (3,17)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$ , sehingga  $H_{a3}$  diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya

Langkah-langkah melakukan uji simultan dengan menggunakan software SPSS tersebut sama seperti uji regresi linier berganda dengan melihat hasil regresi linier berganda pada tabel Anova pada kolom F.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan permasalahan dan hasil analisis mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompensasi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar **3,73** termasuk pada rentang skala 3,41 – 4,20 dengan kriteria **baik**, dari variabel kompensasi dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban kuesioner sangat setuju (SS) sebesar 25%, memilih jawaban kuesioner setuju (S) sebesar 37%, memilih jawaban kuesioner kurang setuju (KS) sebesar 26%, memilih jawaban kuesioner tidak setuju (TS) sebesar 11,7%, dan yang memilih jawaban kuesioner sangat tidak setuju (STS) sebesar 1,92%. Maka dapat disimpulkan bahwa presentase jawaban kuesioner variabel kompensasi terbesar yaitu

- setuju** dengan presentase sebesar **37%**.
2. Berdarakan hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar **3,95** termasuk pada rentang skala 3,41 – 4,20 dengan kriteria **baik**, dari variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban kuesioner sangat setuju (SS) sebesar 30,5%, memilih jawaban kusioner setuju (S) sebesar 42,1%, memilih jawaban kuesioner kurang setuju (KS) sebesar 20,1%, memilih jawaban kuesioner tidak setuju (TS) sebesar 6%, dan yang memilih jawaban kuesioner sangat tidak setuju (STS) sebesar 1%. Maka dapat disimpulkan bahwa presentase jawaban kuesioner variabel gaya kepemimpinan terbesar yaitu **setuju** dengan presentase sebesar **42,1%**.
  3. Berdarakan hasil analisis deskriptif, kinerja memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar **3,84** termasuk pada rentang skala 3,41 – 4,20 dengan kriteria **baik**, dari variabel kinerja dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban kuesioner sangat setuju (SS) sebesar 29,8%, memilih jawaban kusioner setuju (S) sebesar 36,1%, memilih jawaban kuesioner kurang setuju (KS) sebesar 24,2%, memilih jawaban kuesioner tidak setuju (TS) sebesar 8,5%, dan yang memilih jawaban kuesioner sangat tidak setuju (STS) sebesar 1,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa presentase jawaban kuesioner variabel kinerja terbesar yaitu **setuju** dengan presentase sebesar **36,1%**.
  4. Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja menunjukkan

nilai  $f_{hitung} (68,361) > f_{tabel} (3,17)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$ , sehingga  $H_{a3}$  diterima maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya Dengan persamaan regresi  $Y = 1,954 + 0,580x_1 + 0,379x_2$  serta kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya berpengaruh kuat sebesar 71,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif variabel yang diperoleh, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Meskipun kompensasi dikategorikan baik, terdapat butir pernyataan dengan nilai presentase tidak setuju (TS) paling tinggi yaitu sebesar 24,5% pada pernyataan “Besarnya gaji pokok yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”. Maka pihak perusahaan harus memperhatikan dan menimbang kembali besarnya gaji pokok yang diterima karyawan harus disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
2. Meskipun gaya kepemimpinan dikategorikan baik, terdapat butir pernyataan dengan nilai presentase tidak setuju (TS) paling tinggi yaitu sebesar 21% pada pernyataan “Pimpinan memberikan kenyamanan bagi karyawannya “. Maka pihak perusahaan lebih memberikan perhatiannya kepada karyawan berupa rasa aman dan

nyaman berada di perusahaan yang dapat memicu kinerja karyawan.

3. Meskipun kinerja dikategorikan baik, terdapat butir pernyataan dengan nilai presentase tidak setuju (TS) paling tinggi yaitu 22,8% pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan“ dan “Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan”. Maka pihak perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi berupa gaji kepada karyawan dan meningkatkan kembali perhatian yang diberikan dari pimpinan kepada karyawannya agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta dapat meningkatkan inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, and Snell. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press

- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

**Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi  
Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining**

*Ading Sunarto*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Persada Mining.

Metode yang digunakan yaitu penelitian asosiatif serta menggunakan instrument questioner yang masing-masing variable memiliki 8 pernyataan dengan jumlah populasi sekaligus dijadikan sampel sebanyak 50 responden atau menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan menggunakan regresi linear dengan bantuan software SPSS 25.

Hasilnya pengolahan data menunjukkan: 1) Kepemimpinan (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Duta Jaya Persada Mining yang dibuktikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,3% dengan pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $6,180 > 2,011$ ). Motivasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Duta Jaya Persada Mining yang dibuktikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,32% dengan pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $5,685 > 2,011$ ). Dari hasil olah data tersebut perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan kepemimpinan dan integritas karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. "Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya." Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Menurut Sutrisno (2016:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sementara menurut Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Manajemen sumber daya manusia

merupakan bidang keilmuan yang menitikberatkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utamadalam setiap instansi dan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan kompetensi maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumberdaya inilah yang membuat sumber daya lain dapat berjalan.

PT.Duta Jaya Putra Persada Mining merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Drilling kontraktor yang berpusat di wilayah Tangerang selatan. PT. Duta Jaya Putra Persada Mining merupakan salah satu perusahaan kontruksi yang menyediakan jasa pelayanan pengeboran. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri didukung oleh banyaknya karyawan dalam PT.Duta Jaya Putra Persada Mining. Kesejahteraan dan kualitas karyawan menjadi salah satu prioritas PT.Duta Jaya Putra Persada Mining untuk tetap bertahan dalam persaingan pasar dunia.

Pemimpin baik merupakan seorang pemimpin yang dapat mencapai visi dan misi perusahaannya serta menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan hebat dan bisa bersaing sehat dalam dunia bisnis dan tentunya memperhatikan kemakmuran karyawannya."Menurut Rivai (2014:42), Gaya Kepemimpinan adalah "sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin."

Hasil observasi menunjukkan bahwa pada saat karyawan sedang dalam masalah, pemimpin perusahaan jarang meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluhan bawahannya. Pemimpin memperlakukan anak buahnya dengan cara yang sama namun kurang dalam mengatur pola kerjanya dan belum maksimal.

Menurut Irham Fahmi (2016:190), motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.” Motivasi kerja juga merupakan unsur yang harus diperhatikan didalam kepegawaian sebuah perusahaan, yang artinya bahwa karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja baik pastinya akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan mengerahkan semua kompetensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Dari hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan didapatkan informasi bahwa minimnya tingkat inisiatif dan kreativitas pegawai mengindikasikan bahwa motivasi karyawan masih rendah. Motivasi adalah hal yang melatarbelakangi karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Perilaku masing-masing individu merupakan cerminan yang paling sederhana dalam memotivasi. Supaya perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi organisasi, maka perlu adanya perpaduan antara motivasi akan pemenuhan

kesejahteraan mereka sendiri dan permintaan perusahaan.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:12), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sementara menurut Menurut Mangkunegara (2013:67), “kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Sementara menurut Marwansyah (2010:228), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana di saat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari data Kehadiran karyawan PT. Duta Jaya putra Persada Mining dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan September 2019 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Total Absensi Karyawan PT. Duta Jaya Putra Persada Mining**  
**Periode Oktober 2018 – September 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Telat Tanpa Keterangan	Telat Dengan Keterangan
Oktober 2018	50	5	3	7	4
November 2018	50	4	4	5	7
Desember 2018	50	3	2	3	5
Januari 2019	50	5	3	7	8
Februari 2019	50	6	7	7	5
Maret 2019	50	6	6	6	8
April 2019	50	7	6	8	6
Mei 2019	50	3	7	7	7
Juni 2019	50	7	3	7	8
Juli 2019	50	5	2	4	6
Agustus 2019	50	6	5	6	7
September 2019	50	4	6	7	8
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>54</b>	<b>74</b>	<b>79</b>

Sumber : HRD PT. Duta Jaya Putra Persada Mining 2019

Berdasarkan dari data tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan September 2019 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan *trend* yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang penulis ingin sampaikan lebih dalam yaitu: **“Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Study Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining”**

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang selanjutnya diolah dengan metode statistika menggunakan SPSS Versi 25. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Duta Jaya Putra Persada Mining yang

beralamat di Jl. Cirende Raya No.17 Rt.001/06, Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 50 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji instrumen, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Hasil Analisis Deskriptif**

##### **1. Variabel Kepemimpinan (X1)**

Presentasi Kepemimpinan PT. Duta Jaya Putra Persada Mining dengan sampel 50 karyawan mendapatkan response yang baik, berdasarkan response jawaban karyawan dari 8 pernyataan, diperoleh rata-rata skor sebesar 3,89 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju mencapai 64,75% dan jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 35,25%

2. Variabel Motivasi (X2)

Presentasi motivasi PT. Duta Jaya Putra Persada Mining mendapat respon yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah menjawab 8 pernyataan tentang variabel Motivasi, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,04 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju mencapai 65,75% dan jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 34,25%

3. Variabel Kinerja (Y)

Presentasi Kinerja PT. Duta Jaya Putra Persada Mining mendapat respon yang baik dari responden, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang telah menjawab 8 pernyataan tentang variabel kinerja, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,04 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju mencapai 68% dan jumlah responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 32%

**B. Hasil Uji Kualitas Data**

Kualitas suatu data yang sudah diperoleh dari instrument di evaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui akurasi dari setiap instrument penelitian.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Validitas adalah suatu ukuran

yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cermat penilaian uji validitasnya adalah :

a) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,279 (taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid

b) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  0,279 (taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid.

Nilai r tabel di dapat dengan ketentuan :

- Sampel = 50
- DK (derajat Kebebasan) =  $n - 2$
- Tingkat Kepercayaan = 95%
- Tingkat Kesalahan = 5%
- $T_{tabel} (\alpha, n-2)$  = 5%,
- 48 (tabel distribusi R)
- $T_{tabel} (5\%, 48)$  = 0,279

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach Alpha. Berikut table hasil reliabilitas instrument, sbb:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data**

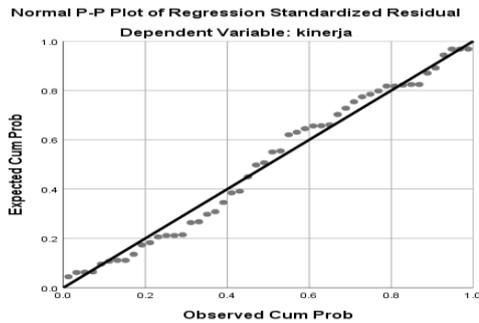
No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X1)	0,678	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,691	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,676	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2019)

**C. Pengujian Asumsi Klasik**

**1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivarian maupun univarian. Berikut grafik hasil normalitas instrument yang digunakan.



Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

**Gambar 1**  
**Grafik Normal P-P plot**  
**Kepemimpinan, Motivasi, dan**  
**Disiplin Terhadap Kinerja**

Dari grafik Normal PP-Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi Normalitas.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui

apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel-variabel independen dalam model persamaan regresi. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Sebagai dasar acuan untuk melihat nilai korelasi antar variabel bebas dan juga melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat ditentukan hipotesa yaitu:

$H_0$  : Tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, bila nilai korelasi antar variabel bebas < 95%, atau nilai toleransi > 0,10 persen dan nilai VIF < 10.

$H_a$  : Terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, bila nilai korelasi antar variabel bebas > 95%, atau nilai toleransi < 0.10 persen dan nilai VIF > 10.

Hasil output uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.653	4.103		2.353	.023		
Kepemimpinan	.684	.368	.629	1.857	.070	.103	9.685
Motivasi	.033	.293	.039	1.141	.250	.103	9.685

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019.

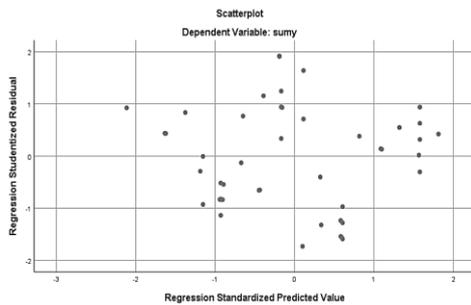
Dari tabel diatas maka dapat dilihat:

(1)Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Tolerance Value : 0,103 >0,01 atau VIF : 9,685 < 10,00.

(2)Motivasi (X2) memiliki nilai Tolerance Value : 0,103>0,01 atau VIF : 9,685 < 10,00.

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolineritas yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan motivasi, karena nilai VIF 9,685<10 dan nilai tolerance 0,103>0,1.

Untuk mengetahui apakah varian yang sama dimiliki oleh variable pengganggu atau tidak, dapat mengetahuinya dengan melakukan uji Heteroskedastisitas.Dalam model regresi tidak boleh ada suatu gejala Heteroskedastisitas agar dapat



memenuhi persyaratan.

Sumber : Hasil yang diolah dengan SPSS 25

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

D. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X1 ke Y)

a. Uji t

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> yaitu sebagai berikut :

Jika t<sub>hitung</sub>< t<sub>tabel</sub> : berarti Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak (α = 5%)

Jika t<sub>hitung</sub>> t<sub>tabel</sub> : berarti Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima (α = 5%)

Besarnya t<sub>tabel</sub> dicari dengan menggunakan rumus :

Df = (n-2), maka diperoleh (50-2) = 48, sehingga t<sub>tabel</sub> = 2,011

Tabel 4

Hasil Uji t Parsial Hipotesis Pertama

Model	Unstand ardized Coefficie nts		Standa rdized Coeffici ents	Beta	T	Si g.
	B	Std Error				
1 (Constant)	9.469	3.736			2.534	.015
Kepemimpinan	.724	.117	.666		6.180	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil yang diolah dengan SPSS 25

**b. Uji Koefisien Korelasi**

Hasil korelasi antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Hipotesis Pertama**

Correlations			
		x1	Y
x1	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan hasil korelasi pada table di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,666, artinya variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**c. Koefisien Determinasi (R-Square)**

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi Hipotesis Pertama**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.432	3.30199

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square

(koefisien determinasi) sebesar 0,443 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi faktor lain.

**2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X<sub>2</sub> ke Y)**

**a. Uji t**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t Parsial Hipotesis Kedua**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.711	3.145		4.677	.000
	x2	.549	.097	.634	5.685	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

**b. Uji Koefisien Korelasi**

Hasil korelasi antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Hipotesis Kedua**

Correlations			
		x1	Y
x2	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan hasil korelasi pada table di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,634, artinya variabel motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**c. Koefisien Determinasi (R-Square)**

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi Hipotesis Kedua**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.390	3.42052

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,789 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2% sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi faktor lain

**3. Hasil Pengujian Hipotesis Ke-Tiga (X1 dan X2 ke Y)**

**a. Hasil Regresi Berganda Hipotesis ke-tiga**

Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining secara simultan, Dan untuk dapat melihat apakah

variable Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memberikan pengaruh yang positif pada variable Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining dapat dinyatakan oleh uji regresi berganda hipotesis ke-tiga sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil pengolahan Regresi Berganda Variabel (X1 dan X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.653	4.103			2.353	.023
x1	.684	.368	.629		1.857	.070
x2	.033	.293	.039		.114	.910

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Dari table diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi adalah

$$Y=9,653+0,684X_1+0,033X_2+e$$

**b. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Variabel bebas Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja dapat diukur besar pengaruhnya dengan menggunakan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada

PT. Duta Jaya Putra Persada Mining

**Tabel 11**  
**Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.420	3.33646

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,443 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7 % dipengaruhi faktor lain.

**c. Uji Serempak Hipotesis Ketiga**

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F Simultan Hipotesis Ketiga**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.576	2	208.288	18.711	.000 <sup>b</sup>
	Residual	523.207	47	11.132		
	Total	939.783	49			

a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS versi 25, tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 18,711 > 3,20$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.

**E. Pembahasan**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) secara parsial

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,443 atau sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,180 > 2,011$ ) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.

2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) secara parsial

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,402 atau sebesar 40,2% sedangkan sisanya

59,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,685 > 2,011)$  hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya  $Y = 9,653 + 0,684X_1 + 0,033X_2$ . Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel kepemimpinan sebesar 0,684 dan variabel motivasi sebesar 0,033. Semuanya bertanda positif artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan dan motivasi maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. Kontribusi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,443 atau 44,3% sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh menggunakan uji statistik, diperoleh  $F_{hitung} = 18,711 > 3,20$  atau  $(F_{hitung} > F_{tabel})$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Penulis melakukan penelitian di PT. Duta Jaya Putra Persada Mining, perusahaan swasta yang bergerak di bidang Drilling kontraktor yang menyediakan jasa pelayanan pengeboran. Berdasarkan hasil pembahasannya penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian sbb :

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di PT. Duta Jaya Putra Persada Mining.
3. Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di PT. Duta Jaya Putra Persada Mining secara simultan
4. Variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini harus diperhatikan oleh PT. Duta Jaya Putra Persada Mining, sebab masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

### B. Saran

Penulis menyampaikan saran kepada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining, sebagai berikut :

1. Menyarankan untuk pemimpin di perusahaan lebih peka dan meningkatkan tingkat kepedulian terhadap kebutuhan karyawannya

- agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.
2. Menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawannya.
  3. Menyarankan agar pemberian sanksi atau hukuman bagi karyawan agar diperhatikan kembali, serta harus memberikan pengarahannya dan motivasi yang lebih baik lagi.
  4. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin waktu dan absensi karyawan dalam bekerja, agar target perusahaan dapat tercapai.
  5. Perusahaan segera memperbaiki tata ruang di area kerja dengan menjaga kerapian dan kebersihannya agar lebih nyaman untuk semua karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnawi dan Arifin, M, (2012), *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Gaol, CHR. Jimmy L, (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta. Gramedia Widiasarana.
- Fahmi, Irham, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung : Alfabeta.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka**

*Prasetyo Kurniawan*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen02661@unpam.ac.id](mailto:dosen02661@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tangerang Merdeka baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang penulis gunakan dengan menggunakan metode Asosiatif, teknik sampling yang penulis gunakan dengan sampling jenuh. Jumlah sampel yang penulis teliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,153 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,355 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,000. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 serta pengaruh secara simultan antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 67,3%. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

**Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tidak hanya kecerdasan intelektual (IQ) saja yang dapat menentukan peningkatan dan kecerdasan manusia, tetapi bahwa peningkatan dan kecerdasan atau kinerja manusia juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). Untuk alasan ini, Kecerdasan Intelektual (IQ) dan *Emotional Intelligence* (EQ) yang dimiliki karyawan perlu diteliti dan dikembangkan untuk memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk memfasilitasi kinerja karyawan.

Tentu saja, di tempat kerja, karyawan harus memiliki kecerdasan (IQ) yang memadai untuk menggunakan keterampilan kognitif mereka dengan baik di tempat kerja. Menurut Robins dan Judge (2007:52), "IQ adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental semakin tinggi IQ seseorang, semakin tinggi juga kemampuannya untuk menghadapi masalah yang berhubungan dengan kemampuan spasial, numerikal, dan linguistik". Pada dasarnya, IQ berpikir sesuai dengan aturan logika formal, melalui tahap demi tahap dan terikat aturan.

Faktor selanjutnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015) "Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan individu untuk mengenal emosi diri sendiri, emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola dengan baik emosi pada diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain". EQ adalah istilah baru yang dipopulerkan

oleh Daniel Goleman. Berdasarkan hasil penelitian para neurolog dan psikolog, Goleman (2015) berkesimpulan bahwa "setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional. Pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual atau "*Intelligence Quotient*", sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh emosi".

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tangerang Merdeka berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada perusahaan ini diperoleh permasalahan terkait rendahnya kecerdasan intelektual dan emosional karyawan seperti kurangnya kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan yang cepat. Masih ada beberapa karyawan yang masih belum faham terhadap produk yang ditawarkan kepada calon nasabah. Masih adanya keluhan pelanggan terkait sikap petugas dalam melayani pelanggan dengan tidak sopan atau kurang ramah serta kurang tanggap dalam menanggapi dan menyelesaikan keluhan konsumen sesuai permasalahan yang dihadapi ketika melakukan transaksi.

Yenti (2013) meneliti "pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada R.S Pekanbaru mengatakan ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan". Selanjutnya Goleman (2015) "manyimpulkan pula bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya

20 % dan IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi”. Senada dengan pendapat Joan Beck menyatakan bahwa “IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun. 80% berkembangnya sebelum usia 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu”.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, metode pengambilan sampel yang

digunakan adalah sampling jenuh dan sampel yang digunakan adalah 95 karyawan, sedangkan metode analisis data dimulai dengan penyebaran kuesioner, kemudian uji validasi, kemudian uji validasi, kemudian uji asumsi. Kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r <sub>hitung X<sub>1</sub></sub>	r <sub>hitung X<sub>2</sub></sub>	r <sub>hitung Y</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
Pernyataan 1	0,784	0,810	0,833	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,756	0,916	0,929	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,799	0,875	0,921	0,201	Valid
Pernyataan 4	0,758	0,907	0,372	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,765	0,903	0,411	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,885	0,891	0,921	0,201	Valid
Pernyataan 7	0,815	0,919	0,579	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,874	0,858	0,420	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,867	0,888	0,870	0,201	Valid
Pernyataan 10	0,726	0,847	0,578	0,201	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Dari hasil pengujian data tersebut menunjukkan bahwa seluruh 30 butir pernyataan item kuesioner memiliki ketepatan data yang valid dilihat dari angka r<sub>hitung</sub> jauh lebih tinggi dari standar kritis 0,201.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kecerdasan Intelektual	0,938	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,968	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,883	0,60	Reliabel

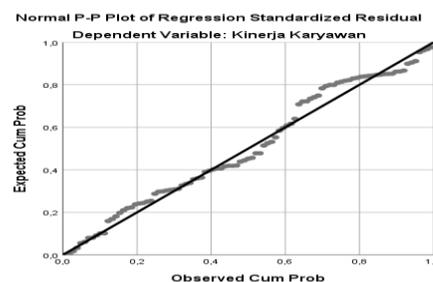
Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Pada tabel 2 dari ketiga variabel yang diteliti baik variabel bebas (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional) maupun variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki nilai alpha cronbach

diatas 0,60 ini berarti semua butir instrumen sebanyak 30 pernyataan kuesioner adalah reliabel.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**1. Normalitas**



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 1 tersebut sebaran data mengikuti arah atau garis diagonal yang searah sehingga asumsi normalitas sudah terpenuhi.

## 2. Multikolinieritas

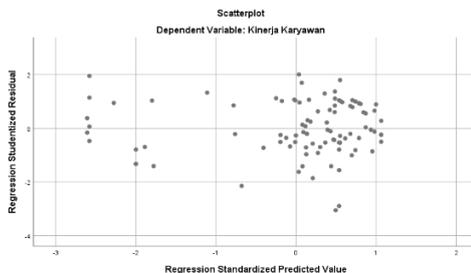
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Intelektual	0,628	1,592
Kecerdasan Emosional	0,628	1,592

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3 terlihat bahwa angka VIF yang lebih rendah dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari angka 0,1 maka dinyatakan terbebas multikolinieritas.

## 3. Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 sebaran data yang menyebar baik dari atas maupun dari bawah hal ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## C. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,521	1,605		12,789	,000
Kecerdasan Intelektual	,153	,049	,234	3,108	,003
Kecerdasan Emosional	,355	,041	,657	8,734	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

$$Y = 20,521 + 0,153X_1 + 0,355 X_2$$

1. Konstanta sebesar 20,521 memperlihatkan bahwa jika variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 20,521.

2. Nilai regresi  $X_1$  0,153 (positif) yang bermakna apabila kecerdasan intelektual mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,153.

3. Nilai regresi  $X_2$  0,355 (positif) yang bermakna apabila kecerdasan emosional mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,355.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4 Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,521	1,605		12,789	,000
Kecerdasan Intelektual	,153	,049	,234	3,108	,003
Kecerdasan Emosional	,355	,041	,657	8,734	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Nilai yang tertera pada signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003, kemudian nilai yang tertera pada signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,000 jauh lebih rendah dari margin eror 5%. Memberikan bukti empiris bahwa secara parsial kedua variabel bebas tersebut yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 5 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2883,814	2	1441,907	94,753	,000 <sup>b</sup>
Residual	1400,018	92	15,218		
Total	4283,832	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Nilai signifikansi dari kedua variabel bebas yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 <sup>a</sup>	,673	,666	3,90097

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual  
 Sumber: Data Diolah Penulis 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa secara simultan kontribusi antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sebesar 67,3% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti sebesar 32,7%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,153 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,355 (positif) dan nilai

signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,000. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

3. Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 serta pengaruh secara simultan antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 67,3%. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

### B. Saran

Diharapkan agar perusahaan perlu memberikan suatu pelatihan khusus berupa pembekalan *knowledge* dan *skill* yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tugas-tugas yang berdasarkan kewajibannya. Sehingga kemampuannya dalam bekerja, memecahkan masalah, menganalisa, ataupun memutuskan suatu persoalan dapat menjadi lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, 2013, Prosedur Penelitian Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

- Ary, Ginanjar Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spritual ESQ*, Jakarta: Agra.
- Azwar, Sarifuddin. 2008. *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2002. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel, 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan Prasetyo, 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka*, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1. No. 2.
- Nggermanto, Agus, 2002, *Quantum Quotient Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ. Secara Harmonis*, Bandung: Yayasan Nuansa Cendeka.
- Purwanto Ngalim, 2013. *Evaluasi hasil belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). *Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert dan Bacal. 2016. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Manajemen*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2016, October). *Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016)*. In *Proceedings* (Vol. 1, No. 1).
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Yenti, Nofry dan Machasin, 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Pekan Baru*, *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 1, No. 2. ISSN. 2355-6854.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)**

*<sup>1</sup>Aidil Amin Effendy, <sup>2</sup>Juwita Ramadani Fitria  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email :<sup>1</sup>[dosen00967@unpam.ac.id](mailto:dosen00967@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan “Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.” Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar  $r = 0,679$  yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) tersebut diperoleh sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 46,2%, sedangkan selebihnya 53,8% dipengaruhi faktor-faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $36.018 > 2,68$  dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,005$ . "Maka, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty Tbk"

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan “Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan” (Robbins, 2013). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Effendy, A.A. (2018), bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.”

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Modernland Realty yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa property rumah. Kegiatan yang dilakukan PT. Modernland Realty adalah membangun rumah. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan memenangi persaingan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja karyawan PT. Modernland Realty juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya demi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

“Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawandalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya” (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti bahwa “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Motivasi adalah “Dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”. Hakim, 2006). Robbins (2013) mendefinisikan “Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.”

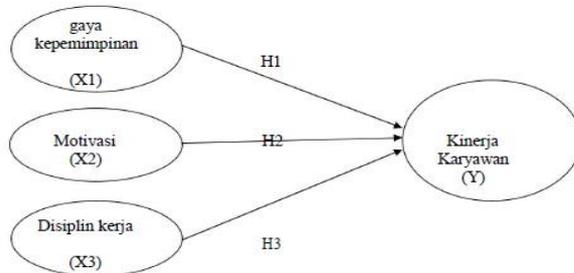
Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) “Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.” Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modernland Realty Tbk”.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis

digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modernland Realty, Tbk

### A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

#### 1. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sunarsi, D. (2019) kinerja merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah “Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen Organisasi.”

#### 2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, dalam Handoko, (2012) mengemukakan “Dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.”

- a. Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya.
- b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut.
- c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan.
- d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok.

#### 3. Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan, 2014 dalam Effendy, A.A. (2017), menyatakan Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya

mengatakan “Di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan” (Maslow, dalam Robbins, 2013), yang menjadi indikator yaitu: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

#### 4. Disiplin kerja

“Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.” Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005): Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Kompensasi yang diperlukan, Lokasi tempat kerja atau tinggal dan Konservasi

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Modernland Realty yang berjumlah 192 karyawan.

#### 2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, yaitu Populasi (N) berjumlah 192 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5% adalah:

$$n = \frac{192}{1 + (192)(0,05)^2}$$

n = 129,7297 atau 130 orang

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka

### D. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk “Mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2016).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk “Mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.” (Ghozali, 2016). “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.” (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk “Mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.” (Ghozali, 2016).

b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya “Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.” (Ghozali, 2016). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas.

c. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Modernland Realty Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang property di Jakarta. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Modernland Realty Tbk sebanyak 130 orang dari jumlah populasi 192 karyawan. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

**B. Hasil Penelitian**

**1. Pengujian Validitas**

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas**

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Gaya kepemimpinan				
1	1	0.707	0,1723	Valid
2	2	0.724	0,1723	Valid
3	3	0.596	0,1723	Valid
4	4	0.702	0,1723	Valid
Motivasi				
1	1	0.466	0,1723	Valid
2	2	0.558	0,1723	Valid
3	3	0.779	0,1723	Valid
4	4	0.575	0,1723	Valid
5	5	0.779	0,1723	Valid
Disiplin Kerja				
1	1	0.829	0,1723	Valid
2	2	0.941	0,1723	Valid

3	3	0.981	0,1723	Valid
4	4	0.981	0,1723	Valid
5	5	0.981	0,1723	Valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0.602	0,1723	Valid
2	2	0.296	0,1723	Valid
3	3	0.707	0,1723	Valid
4	4	0.474	0,1723	Valid
5	5	0.598	0,1723	Valid
6	6	0.647	0,1723	Valid

Tabel tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**2. Pengujian Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,78	Reliabel
Motivasi	0,741	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

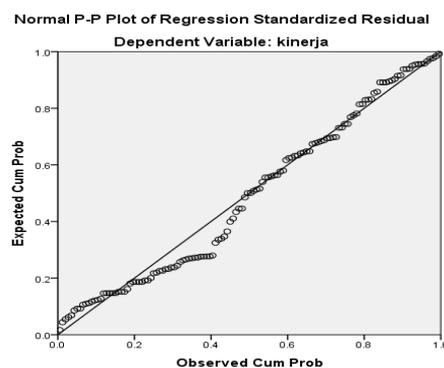
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2 : Uji Normalitas**

Dapat dilihat dari grafik diatas bahwa titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan mempertahankan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,418	2,394
Motivasi	,411	2,431
Disiplin Kerja	,976	1,024

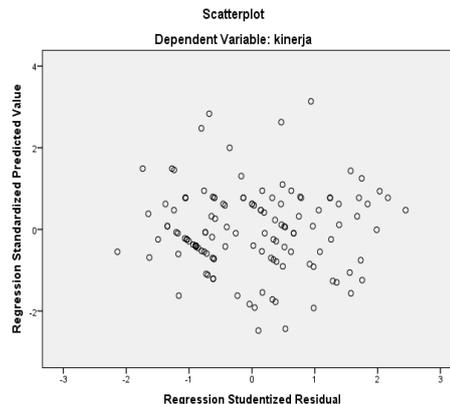
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian

Heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



**Gambar 3 : Uji Heteroskedastisitas**

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**4. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4 : Hasil Estimasi Regresi Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.841	2.053		.410	.683		
Motivasi	.303	.137	.223	2.207	.029	.418	2.394
Gaya Kepemimpinan	.718	.159	.461	4.527	.000	.411	2.431
Disiplin Kerja	.130	.063	.137	2.067	.041	.976	1024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda

positif terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,461 yang berarti bahwa jika gaya

kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,223 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,137 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

**5. Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5 Koefisien determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.462	.449	219.007

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Hasil perhitungan korelasi berganda didapat 0,679 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,462. Hal ini berarti 46,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan

disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**6. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

**Tabel 6 Hasil Uji t Secara Parsial**

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	4.527	0.000
Motivasi (X2)	2.207	0.029
Disiplin Kerja (X3)	2.067	0.041

- a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,527 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

- b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,207 dengan taraf signifikansi 0,029. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan

demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,067 dengan taraf signifikansi 0,041. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H3 “Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

**7. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)**

**Tabel 7 Hasil analisis regresi secara simultan ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	518.275	3	172.758	36.018	.000 <sup>b</sup>
Residual	604.348	126	4.796		
Total	1.122.623	129			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung =

36.018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,461 dan nilai t hitung sebesar 4,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,223 dan nilai  $t$  hitung sebesar 2,207 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,029 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,137 dan nilai  $t$  hitung 2,067 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,041 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F$  hitung = 36.018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Modernland Realty Tbk tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi

karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNIP Semarang.
- Effendy, A. A. (2017). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Putra Cita Nusa). Inovasi, 4(1).
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3).
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta

- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBIVol 2. No 2*. Hal: 181-198.
- Sugiyono. 2016 "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Cetaka ke-23 CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarang*, 2(1).
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada  
PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan**

*Bachtiar Arifudin Husain*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan disiplin kerja karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,896. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,896. Korelasi Product Moment didapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,915 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $16,830 > 2,004$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

**Kata kunci : Kompensasi dan Disiplin Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik.

Disiplin kerja sangatlah penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Menurut Hasibuan (2009:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukaela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari

hubungan kekaryawan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dessler (2009:125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (2009:30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu, dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik

kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

Demikian juga dengan PT. Strategic Pestcontrol merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengendalian hama yang meliputi perumahan, perkantoran, gudang, hotel, apartemen, dan lain sebagainya. Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut diantaranya adalah masih banyak karyawan yang

tidak disiplin dalam bekerja, kinerja karyawan belum optimal, karyawan tidak merasa puas dengan besaran kompensasi yang diterima, gaya kepemimpinan dirasakan terlalu acuh, semangat kerja menurun, masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan sepertinya sulit untuk mendapatkan promosi jabatan. Ketidaksiplinan karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**

**Data Absensi Karyawan PT. Strategic Pestcontrol Tahun 2014-2016**

Tahun	Jumlah karyawan	I	S	A	Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
2014	57	26	31	22	79	32,9%
2015	57	31	27	25	83	34,5%
2016	57	35	42	27	104	43,3%

Sumber : HRD PT. Strategic Pestcontrol

Dari tabel 1 di atas, dapat terlihat dengan jelas bahwa tingkat absensi karyawan sangat tinggi di atas ketentuan perusahaan yaitu 10%. Tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2014 sampai 2016. Pada tahun 2014 tingkat absensi sebesar 32,9%, di tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 1,6% menjadi 34,5% dan di tahun 2016 terjadi peningkatan lagi sebesar 8,8% menjadi 43,3%. Hal ini jika dibiarkan dalam jangka panjang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Data kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**

**Data Kompensasi Karyawan PT. Strategic Pestcontrol**

Gaji Karyawan Perbulan	Rp. 2.000.000 – 3.000.000
Insentif	Tidak Ada
Bonus	Tidak Ada
THR	Kurang dari satu kali gaji

HRD PT. Strategic Pestcontrol

Dari tabel 2 di atas, penulis melihat adanya permasalahan pada gaji yang diterima karyawan masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR). UMR jakarta 2017 sebesar Rp.3.355.750. Namun gaji karyawan PT. Strategic Pestcontrol berkisar antara Rp. 2.000.000–3.000.000. Selain permasalahan gaji, insentif dan bonus seringkali dikeluhkan karyawan karena tidak adaya pemberian insentif dan bonus dari perusahaan, dan juga THR yang didapat oleh karyawan besarnya kurang dari satu kali gaji. Hal ini jika dibiarkan dalam jangka panjang maka akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Uji Validitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan.

### 2. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*.

Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{ca} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St} \right]$$

### 3. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Anwar (2012:122), fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah *Korelasi Product Moment*.

### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Fungsi utama dari analisis koefisien regresi merupakan cerminan atau yang menggambarkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Salah satu model yang paling gampang untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi linier sederhana, yaitu  $y' = a + bx$

### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas ( $x$ ) dan variabel terikat ( $y$ ) dalam persen (%). Adapun tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja karyawan dalam persen (%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

### 6. Uji Hipotesis

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**$H_0 : r_{xy} = 0$**  Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

**$H_a : r_{xy} \neq 0$**  Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic

Pestcontrol.

b. Uji Signifikasi

Untuk dapat mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ ) maka perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji-  $t$  dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Dimana:

$t_{hitung}$  = Nilai  $t$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas ( $x$ ) dengan variabel terikat ( $y$ )

$n$  = Jumlah sampel (responden)

c. Tingkat signifikansi

Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% dengan derajat bebas ( $n-2$ ).

Kriteria keputusan:

$t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha=5\%, df= n-2)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha=5\%, df= n-2)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.812	4.394	
KOMPENSASI	.896	.053	.915

a. Dependent Variable: DISIPLIN\_KERJA  
Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2018.

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,812 + 0,896x$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 7,812, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $Y= 7,812$ .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 0,896. Hal ini berarti jika Kompensasi (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,896.

**2. Korelasi Product Moment**

Dalam menganalisis hubungan variabel X terhadap variabel Y pada PT. Strategic Pestcontrol, penulis menggunakan metode korelasi sederhana. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah **Korelasi Product Moment**.

**Tabel 4**  
**Hubungan Variabel X Terhadap Y**

Model	R
1	,915 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Kompensasi  
Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2018.

Berdasarkan tabel 4 di atas dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,915 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Kompensasi (X) dengan Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

**3. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besar presentase kontribusi antara Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol diukur dengan koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,915^2 \times 100\% \\
 &= 0,837 \times 100\% \\
 &= 83,7\%
 \end{aligned}$$

**Tabel 5**  
**Uji Determinasi Variabel X terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.834	2.961

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI  
Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2018.

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% Kompensasi

(X) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4. Uji T**

**Tabel 7**  
**Uji T Variabel X terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.778	.081
KOMPENSASI	16.830	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN\_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2018.

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,830, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,004. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $16,830 > 2,004$ , dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

**KESIMPULAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet

Jakarta Selatan saat ini sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 57 orang dengan 10 pernyataan, sebanyak 28,07%, responden menjawab "Sangat Setuju" dan sebanyak 59,12% responden menjawab "Setuju" = 87,19%.

2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan saat ini sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 57 orang dengan 20 pernyataan, sebanyak 23,86% responden menjawab "Sangat Setuju" dan 65,44% responden menjawab "Setuju" = 89,3%.
3. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, hal ini didasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana sebesar 0,896, hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,896. Korelasi dibuktikan dengan rxy sebesar 0,915 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan disiplin kerja dan koefisien determinasi sebesar 83,7%, sementara sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} (16,830) > t_{tabel} (2,004)$ , dengan

nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner variabel kompensasi, responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terbanyak pada pernyataan nomor 10 yaitu sebesar 8,77% terkait kebijakan perusahaan saat ini. Berdasarkan hal tersebut, PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan disarankan untuk meninjau kembali kebijakan-kebijakan perusahaan saat ini apakah sudah sesuai dengan prinsip keadilan bagi seluruh karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner variabel disiplin kerja, responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terbanyak pada pernyataan nomor 20 yaitu sebesar 33,32% terkait keharmonisan. Berdasarkan hal tersebut, karyawan disarankan untuk selalu menjaga keharmonisan sesama karyawan lainnya.
3. Apabila perusahaan meningkatkan kompensasi kepada karyawan maka

karyawan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Ma'aruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswanda Pressindo. 2014.
- Abdul, Muhid. *Analisis Statistik*. Sidoarjo : Zifatama. 2012.
- Anwar. *Eksipien Dalam Sediaan Farmasi Karakterisasi dan Aplikasi*. Jakarta : Dian Rakyat. 2012.
- Cascio, W. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits. Ninth Edition*. America : The MacGraw Hill Company. 2013.
- Danang Sunyoto. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Yogyakarta : CAPS. 2012.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York : McGraw-Hill. 2012.
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2008.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013.
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga. 2009.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu. 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2013
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat. 2006.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2011.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga. 2010.
- Sinambela, Lijan. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2012.
- Siswanto, Bedjo Sastrohadiwiryo. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2013.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2009.

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Sunarsi, D. (2020). Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta : Prenada Media. 2013.
- Suwatno. & Priansa. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2011.
- T. Hani, Handoko. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE. 2011.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2014.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. 2012.

**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia**

*Zackharia Rialmi*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian kedisiplinan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator teladan pimpinan diperoleh skor sebesar 3,74, indikator ketegasan skor sebesar 3,82, indikator keadilan skor 3,86, sedangkan indikator sanksi dan hukuman skor sebesar 3,79. Secara keseluruhan skor rata-rata dari empat indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator kuantitas skor sebesar 3,83, indikator kualitas skor sebesar 3,94, indikator ketepatan waktu rata-rata skor 4,00, sedangkan indikator efektifitas skor rata-rata sebesar 3,83. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,577 atau 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $(10,319 > 1,991)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan.**

**JENIUS****PENDAHULUAN**

SDM (sumber daya manusia) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Hal ini dibuktikan dengan bergesernya istilah HR (*Human Resources*) menjadi HC (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai sumber daya, tetapi modal yang bernilai dan dapat dilipatgandakan. Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun

perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan menurut Hasibuan (2013:193-194). Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Rendahnya kedisiplinan karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi-Indonesia dapat dilihat dari data sesuai dengan tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Periode**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Persentase Kehadiran
				Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	80	26	27	3	13	57%
2	Februari	80	26	10	2	5	83%
3	Maret	80	26	15	1	8	76%
4	April	80	26	17	2	9	72%
5	Mei	80	26	23	4	8	65%
6	Juni	80	26	15	3	4	78%
7	Juli	80	26	12	2	4	82%
8	Agustus	80	26	16	3	7	74%
9	September	80	26	20	9	14	57%
10	Oktober	80	26	23	6	16	55%
11	November	80	26	24	2	13	61%
12	Desember	80	26	20	6	12	62%

Sumber: HRD PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih sangat kurang. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya pekerja yang tidak hadir tanpa berita (113 kali) periode Januari – Desember 2018 yang tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja atau produktivitas perusahaan.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Mathis dan Jackson, (2013:113). Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran

setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

**Tabel 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia**

Tahun	2016			2017			2018		
	Jumlah	Persentase	Target Pencapaian	Jumlah	Persentase	Target Pencapaian	Jumlah	Persentase	Target Pencapaian
Sangat baik	12	15%	70%	9	10%	70%	7	7%	70%
Baik	16	20%	20%	15	19%	20%	12	15%	20%
Cukup	52	65%	10%	56	71%	10%	61	78%	10%
Jumlah	80	100%	100%	80	100%	100%	80	100%	100%

Sumber: HRD PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari tiga tahun terakhir kinerja karyawan semakin menurun. Oleh karena itu kedisiplinan sangat dibutuhkan karyawan, agar kinerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh perorangan

dan dikelola oleh sebagian keluarga pemilik, yang didalamnya terdapat kurang lebih 40 instansi/cabang yang bergerak di bidang retail, dengan Visi “ Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan “ Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama di Indonesia. PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia (Bhakti Karya), merupakan salah satu perusahaan jenis minimarket hingga hypermarket yang bergerak dim bidang retail

menjual kebutuhan bahan pokok sehari-hari, dengan kualitas tinggi dan harga yang relatif murah dibandingkan dengan perusahaan retail / modern store lainnya. Mulai beroperasi pada tahun 1987, dijalankan oleh Bapak H. Ahmad Syafei dan Ibu Hj. Ati Rohayati selaku pendiri dan pemilik PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Dari observasi awal yang penulis lakukan, ditemukan adanya indikasi kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh PT Bhakti Karya-Distribusi Indonesia yang ditunjukkan. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja, berkeliaran pada saat jam kerja, Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Hasil wawancara HRD PT Bhakti Karya-Distribusi Indonesia, tingkat tidak masuk kerja karyawan PT Bhakti-Karya Distribusi Indonesia sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 378 kali. Keseluruhan total tidak masuk kerja tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja di setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah tidak masuk kerja atau alfa yang paling tinggi yaitu pada bulan Oktober hingga mencapai sebanyak 16 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 43 orang, dan absen karena sakit sebanyak 222 orang selama setahun. Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia masih rendah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang beralamat di Jl. Abdul Wahab No. 05 Sawangan-Depok. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 80 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji instrumen, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Menggunakan software SPSS Versi 24

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah kedisiplinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	13,659	2,468		5,534	,000
Kedisiplinan (X)	,741	,072	,760	10,319	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah data kuesioner 2019).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah:  $Y = 13,659 + 0,741X$ . Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 13,659 diartikan bahwa jika variabel kedisiplinan tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 13,659. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- b) Nilai 0,741 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kedisiplinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,741 point.
- c)

**2. Analisis Koefisien Korelasi.**

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Kedisiplinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kedisiplinan (X)	Pearson Correlation	1	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 b. Listwise N=80

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,760, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

**3. Analisis Koefisien Determinasi.**

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 24, terlihat pada tabel bawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,577	,572	2,325

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X)  
 Sumber: Data Primer (Diolah data kuesioner 2019).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,577 maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**4. Pengujian Hipotesis (Uji t).**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah. Adapun

rumusan hipotesis yang penulis buat adalah:

$H_0 : \rho = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu sebagai berikut:

(a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak ( $\alpha = 5\%$ )

(b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima ( $\alpha = 5\%$ )

Besarnya  $t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan rumus:

$df = (n-2)$ , maka diperoleh  $(80-2) = 78$  sehingga  $t_{tabel} = 1,991$ .

Hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,659	2,468		5,534	,000
Kedisiplinan (X)	,741	,072	,760	10,319	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah data kuesioner 2019).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10.319 > 1.991)$ , hal itu juga diperkuat dengan signifikansi

$0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

1. Variabel kedisiplinan (X) pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, dari 80 responden dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator teladan pimpinan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,74 dengan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 62,9% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 37,1%. Indikator ketegasan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,82 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 64,6% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 35,4%. Indikator keadilan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,86 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 68,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,3%. Indikator sanksi dan hukuman diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 68,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,3%.

2. Variabel kinerja karyawan, responden memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator kuantitas diperoleh rata-rata skor

- sebesar 3,83 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,5%. Indikator kualitas diperoleh rata-rata skor sebesar 3,94 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,8% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,3%. Indikator ketepatan waktu diperoleh rata-rata skor sebesar 4,00 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 75,6% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24,4%. Indikator efektifitas diperoleh rata-rata skor sebesar 3,83 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 75,6% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24,4%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,659 + 0,741X$ . Nilai konstanta sebesar 13,659 dan koefisien regresi 0,741 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,577 atau 57,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 57,7\%) = 42,3\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,319 > 1,991)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia
- ### B. SARAN
1. Variabel kedisiplinan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu pimpinan selalu datang lebih awal dari karyawan dimana hanya mencapai *score* 3,70, meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 37,1% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus dapat memberikan tindakan tegas kepada setiap pimpinan dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.
  2. Variabel kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah pada pernyataan nomor 3 yaitu target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat di penuhi oleh karyawan dengan baik dimana hanya mencapai *score* 3,70, meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,5% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus berani mendorong agar karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa dan kemampuan kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.
  3. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,7%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya

disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah sub indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat Fathoni, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Rineka Cipta, Bandung, 2013.
- Anwar Prabu Mangukenegara, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- As’ad, *“Ilmu Sumber Daya Manusia”*, Indeks, Jakarta, 2014.
- Edwin B Flippo, *“Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia”*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Gomes, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Andi Publisher, 2013.
- Handoko, *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014
- Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Haji Masagung, Jakarta, 2013.
- Iqbal, Hasan, *“Analisis Data Dengan Statistik”*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Mathis dan Jackson, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Salemba Empat, 2013.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, Veithzal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2013.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Sutrisno, Edy, *“Sumber Daya Manusia”*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Tohardi, *“Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Universitas Tjnung Pura, Mandar Maju, Bandung, 2012.

**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan  
Di PT. Unibless Indo Multi**

<sup>1</sup>Lili Sularmi, <sup>2</sup>Teul Panda Banjal

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Alumni Universitas Pamulang

Email : [lilisularmi.ls81@gmail.com](mailto:lilisularmi.ls81@gmail.com), [teultoni@gmail.com](mailto:teultoni@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi

Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan asosiatif metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh* dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi  $Y=13,493+0,664X$  sementara nilai koefisien korelasi sebesar  $r= 0.792$  yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karier sebesar 62.7% sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil pengujian hipotesis maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,887 > 1,67$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pengembangan Karier (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata Kunci : Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan untuk berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Perusahaan juga harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lainnya. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan sehingga SDM sangat menentukan tercapai tidaknya

tujuan perusahaan. perusahaan harus berusaha untuk mendapatkan dan menempatkan SDM yang kualified pada setiap jabatan. Untuk itu diperlukan adanya seleksi calon tenaga kerja ( I Komang, 2012:70 )

Industri telekomunikasi dan informatika (telematika) dalam negeri mengalami pertumbuhan signifikan setelah penerapan kebijakan tingkat komponen dalam negeri (TKDN) untuk smartphome dan perangkat teknologi informasi 4G.

Di era digital saat ini, di gitalisasi arsip artikel berita surat kabar menjadi sangat penting untuk dilakukan. Digitalisasi perlu dilakukan untuk mempermudah akses perolehan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat umum.

Digitisasi (bahasa Inggris: *digitizing*) merupakan sebuah terminologi untuk menjelaskan proses alih media dari bentuk tercetak, audio, maupun video menjadi bentuk digital. Digitisasi dilakukan untuk membuat arsip dokumen bentuk digital, untuk fungsi fotokopi, dan untuk membuat koleksi perpustakaan digital. Digitisasi memerlukan peralatan seperti komputer, scanner, operator media sumber dan software pendukung. Dokumen tercetak dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pendukung scanning dokumen seperti Adobe Acrobat dan Omnipage. Dokumen audio dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pengolah audio seperti CoolEdit dan JetAudio. Dokumen video dapat dialihkan ke dalam bentuk digital dengan bantuan program pengolah video.

Tujuan Digitisasi, tidak lain adalah untuk mendapatkan efisiensi

dan optimalisasi dalam banyak hal antara lain efisiensi dan optimalisasi tempat penyimpanan, keamanan dari berbagai bentuk bencana, untuk meningkatkan resolusi, gambar dan suara lebih stabil.

Saat ini beberapa bidang kehidupan sedang mengalami proses migrasi ke teknologi digital, dengan tujuan untuk mendapatkan efisiensi dan optimalisasi. Antara lain digitisasi bidang telekomunikasi, bidang penyiaran, data-data pemerintah, dan lain sebagainya.

PT. Unibless Indo Multi, adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, diantaranya *IT Trading*, yaitu meliputi *IT Hardware* (PC, *Notebook*, *Server*, *Storage*, *Scanner*, *Printer*), Alat Perkantoran (ATK, Rack Dokumen, Meubelair), Alat Peralatan Pendukung Kearsipan (Rak Arsip, Karton Box, RFID). Penjualan dan Penyewaan Komputer dan Perlengkapannya serta Penjualan dan Penyewaan Mesin fotocopy dan Printer Multifungsi (Brand Kyocera), *IT Services* meliputi jasa penyimpanan dokumen secara fisik, *Document Imaging* dan *Redrawing* (Digitalisasi Dokumen), *Data Capture*, *Record Management*, *Physical Management*, *Document*

*Management / Electronic Filing System Solution (EFS)*, *IT System Integrator*, *Office Moving Services*, *Digital Printing Services* serta *Training* di bidang Dokumen dan Manajemen Pengarsipan serta *IT Outsourcing* yaitu jasa Alih Daya (*Outsourcing*) *Office Staf*, dan menyediakan jasa Manajemen dan Konsultasi Dokumen

Pengembangan adalah Implementasi rencana-rencana karier memerlukan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia,atau tidak tergantung pada departemen.berikut akan dibahas taktik-tatik yang dapat digunakan para karyawan dalam pengembangan karier,dan kemudian dixinci peranan departemen personalia dalam kegiatan-kegiatan tersebut ( Handoko 2014 : 131)

Pengembangan karier karyawan pada PT. Unibless Indo Multi cenderung berjalan lambat, pr omosi-promosi jabatan tidak dilakukan dengan baik. Adapun beberapa hambatan pengembangan karier di perusahaan dapat dilihat dari tabel 1di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Tahapan Pengembangan Karier PT. Unibless Indo Multi**

No.	Jabatan	Naik Jabatan	Realisasi/Jumlah Karyawan(Orang)	Keterangan
1.	Helper	Periode 1 Tahun	15/60	Dari 60 karyawan hanya 15 karyawan yang naik menjadi operator scanner
2.	Operator Scanner	Periode 1 Tahun	15/60	Dari 60 karyawan hanya 20 karyawan yang naik menjadi entri data
3.	Entri Data	Periode 1 Tahun	20/60	Dari 60 karyawan hanya 9 karyawan yang naik menjadi leader
4.	Leader	Periode 1 Tahun	9/60	
5.	Supervisor	Periode 1 Tahun	-	

6.	Manager	Periode 3 Tahun	-	
7.	Direktur	Periode 5 Tahun	-	

Sumber: HRD PT. Unibless Indo Multi 2019

Dari hasil observasi di atas tampak pengembangan karier karyawan pada PT. Unibless Indo Multi belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku seperti halnya dalam SOP kenaikan jabatan dari helper ke operator setiap karyawan membutuhkan waktu kerja selama satu tahun, namun realisasinya dari 60 orang karyawan hanya 15 orang saja yang diangkat menjadi operator. Dilihat dari realisasi atau kenyataan bahwa pengembangan karier masih tergolong lambat seperti halnya ketentuan yang diberlakukan yaitu peningkatan karir setahun waktu kerja masih jauh dari ketentuan yang ada mulai dari karier helper ke operator dan seterusnya, untuk naik tingkatan diperlukan kedisiplinan dan hasil jasa servis yang baik, tetapi setiap tahun yang di tentukan tidak ada karyawan yang berhasil mencapai target yang telah di tentukan, kenaikan jabatan tidak berdasarkan prestasi kerja

karyawan, karena perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk tumbuh kepada karyawan dan dukungan manajemen yang masih kurang, ini merupakan hambatan bagi pengembangan karir karyawan PT. Unibless Indo Multi

Wilson Bangun (2016:234) berpendapat “Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Adapun beberapa masalah di perusahaan seperti menurunnya kinerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, kurangnya sosialisasi/ kerja sama antar rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja, berikut beberapa observasi dilihat dari tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Penilaian Kinerja PT. Unibless Indo Multi Periode 2013-2018**

No.	Indikator	2017	2018	Keterangan
1.	<i>Work Egagement</i> (Keterikatan Kerja)	77 %	77 %	Keterikatan kerja tahun 2017 sama dengan 2018
2.	<i>Leadership Quality</i> (Kualitas/Mutu Pimpinan)	71 %	73 %	Kualitas / mutu pimpinan pada tahun 2017 ke 2018 meningkat
3.	<i>Job Demans</i> (Tuntutan Tugas)	43 %	42 %	Tuntutan tugas menurun dari tahun 2017 ke tahun 2018
4.	<i>Social Support</i> (Hubungan Sosial/kerja sama)	76 %	70 %	Hubungan sosial/kerja sama pada tahun 2017 ke 2018 menurun
5.	<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	72 %	71 %	Kepuasan kerja pada tahun 2017 ke 2018 menurun
<b>Rata-Rata</b>		67,8 %	66,6 %	Rata-Rata menurun

Sumber: HRD PT. Unibless Indo Multi, 2019

Dari hasil observasi di atas tampak tingkat penilaian kerja karyawan PT.Unibless Indo Multi mengalami penurunan dari tahun ke tahun disebabkan karena kurangnya keinginan karyawan untuk berkembang, karena tidak adanya dorongan dari pimpinan untuk mengembangkan karier, dari skor 67,8 % pada tahun 2017 menjadi 66,6 % pada tahun 2018. Pengambilan skor penilaian kinerja meliputi indikator *Work Egagement* (keterikatan kerja), *Leadership Quality* (kualitas/mutu pimpinan), *Job Demans* (tuntutan tugas), *Social Support* (hubungan sosial), dan *Job Satisfaction* (kepuasan kerja).

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum maksimal dimana belum sesuai dengan standar penilaian kinerja yang berlaku yaitu setiap item penilaian harus memenuhi skor 80%, dari indikator jumlah pekerjaan, yang masuk kedalam *Work Egagement* (keterikatan kerja), masih memiliki skor di bawah skor ideal yaitu 80%, serta kemampuan bekerjasama yang masuk kedalam penilaian *Social Support* (hubungan sosial) masih di bawah standar.

Dari hasil pengamatan berupa observasi pendahuluan, penulis menemukan banyak permasalahan terkait pengembangan karier yang berimbas kepada kinerja karyawan yang menurun maka penulis mengambil kesimpulan terdapat fenomena yang harus di teliti yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Unibless Indo Multi. Jalan Rawa

bambu raya no.88 pasar minggu, Jakarta selatan RT.13/RW.5 Ps. Minggu, Kota Jakarta selatan, 12520 Tlp.02178844339. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sample jenuh* berjumlah 60 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan uji instrumen, uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Menggunakan software SPSS Versi 24

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Dari hasil pengumpulan kuesioner sebanyak 60 responden dengan kuesioner Pengembangan Karier (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan dan diperoleh data sebagai berikut :

Diketahui:

$$b = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{59250}{89180}$$

$$b = 0.664$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$a = \frac{2331 - 1520,56}{60}$$

$$a = 13,493$$

Dengan demikian dapat diperoleh angka persamaan berdasarkan dari *output coefficients*  $Y = 13,493 + 0,664X$  artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun

jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Unibless Indo Multi artinya jika Pengembangan Karier yang dimiliki oleh karyawan sesuai standar perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi  $X = 0,664$ , maka skor variabel Y akan bertambah 1 satuan dengan asumsi konstanta 13,493 satuan.

**2. Korelasi Product Moment**

Peneliti gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel x (Pengembangan Karier) dengan variabel y (kinerja karyawan), peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

Diketahui:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$\begin{aligned} r_{x y} &= \frac{(60 \cdot 89954) - (2290) \cdot (2331)}{\sqrt{(60 \cdot 88888) - (2290)^2 \cdot \sqrt{(60 \cdot 91605) - (2331)^2}}} \\ &= \frac{59250}{74810,606} \\ &= \mathbf{0.792} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment yang didapat yaitu 0.792 yang berarti tingkat pengaruh antara Pengembangan Karier kerja terhadap kinerja karyawan yaitu di tingkat **kuat**.

**3. Koefisien Determinasi**

$$\begin{aligned} \text{KD (koefisien determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.792)^2 \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \mathbf{62.7\%}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62.7% dan sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi beberapa faktor lain.

**4. Uji Signifikasi**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka peneliti melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $t_{\text{hitung}}$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  ditentukan berdasarkan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan dan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel ( $n$ ). Taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0.05 (5%).

Rumus  $t$  hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{6.03}{0.61} \\ t &= 9,887016393 \approx 9,887 \end{aligned}$$

Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding  $t_{\text{tabel}}$  dengan kriteria sebagai berikut:

Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus di atas maka  $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$  yaitu **9,887 > 1,67** yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pengembangan Karier (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi  **$Y = 13,493 + 0,664X$**  sementara nilai koefisien korelasi sebesar  **$r = 0.792$**  yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier dengan

kinerja karyawan berada pada kategori **kuat** dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karier sebesar **62.7%** sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya serta ditunjang dengan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan serta saran - saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT Unibless Indo Multi

1. Pelaksanaan pengembangan karier yang diterapkan pada PT Unibless Indo Multi sudah cukup baik, hal ini dibuktikan berdasarkan yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 16,3% dan setuju (S) sebesar 53,3% ( $SS+S = 16,3\% + 53,3\% = 69,6\%$ ), dan pada indikator kesetiaan organisasional, pada pernyataan nomor 6 sebesar 13 responden menjawab sangat setuju maka karyawan berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia pensiun tiba
2. Kinerja karyawan pada PT Unibless Indo Multi sudah cukup baik hal ini dibuktikan berdasarkan yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 17,8% dan setuju (S) sebesar 55,3% ( $SS+S = 17,8\% + 55,3\% = 73,1\%$ ), dan untuk indikator kemampuan kerjasama, pada pernyataan nomor 10 terbesar 17 responden menjawab sangat setuju, maka kemampuan

kerjasama antar karyawan yang terus meningkat menandakan bahwa kinerja karyawan semakin baik.

3. Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi  $Y=13,493+0,664X$  sementara nilai koefisien korelasi sebesar  $r= 0.792$  yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan Karier sebesar 62.7% sisanya sebesar 37.3% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil pengujian hipotesis maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $12.329 > 2,002$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pengembangan Karier (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### B. Saran

Terkait dengan masih terdapat responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan untuk mendorong karyawannya menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan (pimpinan langsung, SPV/Manager/ Direktur) promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karier lainnya
2. Disarankan perusahaan menyediakan mentor/orang yang menawarkan bimbingan

karier informal guna pengembangan karier karyawan

3. Disarankan para karyawan memperhatikan ketepatan waktu agar menjadi prioritas dalam menjalankan pekerjaan
4. Disarankan perusahaan memberikan masukan tentang cara karyawan berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Burhanuddin. 2016. Manajemen SDM untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Fattah, Hussein. 2015. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatra (Anggota IKAPI).
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu
- Kartono, Kartini, 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja.
- Ma'ruf. Muhammad 2016. Manajemen Komunikasi Periklanan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Miller, Leroy Roger dan Meiners, Roger E. 2015. Teori Mikroekonomi Intermediate. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi. H. Hadari. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6 Buku 1, Alih Bahasa : David Wijaya, Jakarta: Salemba Empat
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JENIUS, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 1(2), 353-374.
- Rivai, Vithazal Dan Sagala, Ella Juavani. 2013. Sumber Daya

- Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Grafindo
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited
- Safroni, Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia, Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Sinambela Poltak, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sudaryono, 2014. "Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus." Yogyakarta : Andi
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2016. Penelitian Dan Penilaian Pendidikan, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Jakarta: Alfabeta,
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Suherman. 2012. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Sunyoto. Danang S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA.
- Tampubolon, Manahan. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Terry, George 2016. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Tohardi, 2015, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Oryza
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo. Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi keenpat, Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

**Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD**

<sup>1</sup>Endang Kustini, <sup>2</sup>Novita Sari

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Alumni Universitas Pamulang

Email : [1abiyufay@gmail.com](mailto:1abiyufay@gmail.com), [2novi.putri1124@gmail.com](mailto:2novi.putri1124@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji Heteroskedastitas. Serta menggunakan uji statistik yaitu analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,169 > 1,991)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47,5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,408 > 1,991)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi. Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(40,361 > 2,720)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi.

**Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah organisasi perusahaan agar tujuan yang di inginkan tercapai dengan maksimal. Sebuah organisasi perusahaan yang tercapai tujuannya tentu karena didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam menjalankannya. Karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Menurut Murtie (2013:2) berpendapat “Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut untuk kemudian dilaksanakan”. Sedangkan menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap

yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya karyawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Karena, apabila karyawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan mengakibatkan menurunnya daya saing. Oleh sebab itu, patut untuk selalu di waspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan harus benar-benar terjaga.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”.

Sedangkan menurut Siagian (2016:77) “pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”. Lain halnya menurut pendapat Robert dalam Sinambela (2016:170) “pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”.

Oleh sebab itu pelatihan bagi karyawan adalah hal yang tak terhindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. Sebab suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karyawan secara kualitas dan kuantitas. Namun pada realisasi pelaksanaan pelatihan PT. Bumen Redja Abadi – BSD menurun, hal ini dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 1**  
**Data Kehadiran Peserta Pelatihan PT. Bumen Redja Abadi – BSD**  
**Periode 2014-2018**

Tahun	Jumlah Peserta	Hadir	Tidak Hadir	Persentase (%)
2014	60	52	8	86.7%
2015	70	62	8	88.6%
2016	76	61	15	80.3%
2017	74	58	16	78.4%
2018	80	62	18	77.5%

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran peserta pada pelaksanaan pelatihan dalam 2 (dua) tahun terakhir mengalami penurunan yaitu pada tahun 2017 persentase jumlah peserta yang hadir hanya 78,38% saja, bahkan pada tahun 2018 persentase jumlah peserta yang hadir hanya mencapai 77.50% dari seluruh jumlah peserta yang seharusnya hadir. Terlihat dari data jumlah peserta yang hadir belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan mengungkapkan bahwa masih banyak kendala dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya semangat peserta dalam mengikuti pelatihan, metode dalam pelatihan dinilai sulit untuk dipahami, dan materi yang diberikan dalam pelatihan terlalu banyak sehingga peserta merasa sulit untuk mempelajarinya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada

pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:93) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya.”

Terkait dengan disiplin kerja juga berdasarkan data pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 dari kriteria terlambat, alpha, izin dan

lainnya menunjukkan data yang fluktuatif. Berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja karyawan

pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD selama kurun waktu 5 (lima) tahun mulai dari 2014 s/d 2018 yaitu:

**Tabel 2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Bumen Redja Abadi – BSD**  
**Periode 2014-2018**

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Jumlah Absensi	(%)
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha		
2014	60	264	30	8	10	10	58	22.0%
2015	70	264	40	12	10	8	70	26.5%
2016	76	264	32	10	18	18	78	29.5%
2017	74	264	36	8	12	14	70	26.5%
2018	80	264	40	12	10	20	82	31.1%

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya karyawan yang terlambat karena kurangnya disiplin pada diri karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa tahun terakhir yaitu di tahun 2016 jumlah terlambat, sakit izin dan alpha mendapat 78 orang atau 29.5% dari jumlah jumlah hari kerja (JHK). Tahun 2017 turun menjadi 70 orang atau 26.5%, namun pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 82 orang atau 31,1%.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang terlambat datang dalam jam masuk kerja, keluar kantor pada saat jam kerja , menunda pelaksanaan tugas kantor, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan

mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Siagian dalam Agustin (2014:28) “produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan”. Lain halnya menurut Sulaeman (2014:91) “produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan”.

Sedangkan menurut Anoraga (2016:175) sebagai konsep ekonomis, “produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya”. Secara umum, produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

PT. Bumen Redja Abadi - BSD menilai produktivitas kerja karyawan terjadi dari hasil pencapaian target penjualan dengan membandingkan jumlah target penjualan dengan realisasi penjualan setiap tahunnya.

Berikut ini tabel tentang target hasil penjualan dan realisasi penjualan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD dari tahun 2014 sampai 2018 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja karyawan:

**Tabel 3**

**Data Pengukuran Produktivitas Kerja (Target Penjualan dan Realisasi Penjualan) PT. Bumen Reja Abadi - BSD Periode Tahun 2014-2018**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
	(Unit)	(Unit)	
2014	420	350	$350 : 420 \times 100\% = 83.3\%$
2015	480	360	$360 : 480 \times 100\% = 75.0\%$
2016	720	640	$640 : 720 \times 100\% = 88.9\%$
2017	900	780	$780 : 900 \times 100\% = 86.7\%$
2018	1020	840	$840 : 1020 \times 100\% = 82.4\%$

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan pada data tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan pada tahun 2014 sebesar 350 unit dengan persentase 83,3%. Pada tahun 2015 sebesar 360 Unit dengan persentase 75,0%. Tahun 2016 sebesar 640 Unit dengan persentase 88,9%. Pada tahun 2017 sebesar 780 Unit dengan persentase 86,7%. Dan pada tahun 2018 sebesar 840 Unit dengan presentase 82,4%. Realisasi penjualan unit PT. Bumen Redja Abadi - BSD memiliki rata-rata 645 Unit setiap tahunnya, sedangkan target penjualan unit setiap tahunnya mengalami kenaikan.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih terbilang rendah atau belum maksimal, karena kemampuan kerja karyawan belum optimal serta tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat berdasarkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebab,

produktivitas kerja karyawan merupakan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha dalam suatu perusahaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumen Redja Abadi yang berlokasi di Jl. Pahlawan Seribu No. 5, Serpong, Tangerang Selatan. Telp : (021) 2967 6671 Fax : 2967 6668. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 80 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan Uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Prasyarat Data meliputi uji normalitas, uji auto korelasi, uji multi kolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta menggunakan Uji Statistik yaitu uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Menggunakan software SPSS Versi 24



terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48.8%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### 4. Pengujian Hipotesis

**Tabel 7**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.562	2	268.281	40.361	.000 <sup>b</sup>
	Residual	511.825	77	6.647		
	Total	1048.388	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(40,361 > 2,720)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 32,8%. Uji

hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,169 > 1,991)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 artinya kedua memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,408 > 1,991)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 11,018 + 0,209X_1 + 0,525X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,715 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(40,361 > 2,720)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

### B. Saran

1. Disarankan perusahaan perlu lebih memperhatikan program pelatihan yang ada, sebab pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. Disarankan perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga karyawan dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku serta terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut. Dan perusahaan juga perlu mendorong karyawan agar memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu kedisiplinan dalam diri karyawan akan semakin meningkat.
3. Disarankan perusahaan harus lebih mendorong karyawan agar memiliki inovasi dan mengikuti perkembangan teknologi dalam proses mencapai tujuan organisasi, serta sikap mental karyawan harus diarahkan pada pandangan bahwa perusahaan harus menjadi lebih baik. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, serta dengan meningkatkan disiplin kerja dalam perusahaan, diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya dan pemborosan waktu dapat ditekan sekecil mungkin.
4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,2%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan trstruktur agar dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan secara optimal dan dengan penegakkan peraturan dijalankan dengan obyektif, serta kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora “*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2012.

- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno. “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Follet dalam Sule, “*Pengantar Manajemen*”, Kencana, Jakarta, 2014.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.
- Hasibuan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Istijianto, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- James AF. Stoner. “*Manajemen*”, Terjemahan: Antarikso. Dkk. Erlangga, Jakarta, 2012.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, V. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Cetakan kelima. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Santoso, Singgih, “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Singgih Santoso “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<sup>1</sup>Nurmin Arianto, <sup>2</sup>Hadi Kurniawan

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Alumni Universitas Pamulang

Email : [dosen01118@unpam.ac.id](mailto:dosen01118@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

**Kata Kunci : Komunikasi Dan Kinerja Karyawan.**

**PENDAHULUAN**

Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian gaji yang layak dan adil, pemberian promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi

kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti kinerja yang bagus yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Maka dari itu untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan

selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.

**Tabel 1**  
**Data Gaji Karyawan**

Jabatan	Gaji	UMR
Store Manager	Rp 12.000.000,-	Rp 15.000.000
Supervisor	Rp 4.000.000,-	Rp 5.000.000
Staff	Rp 3.300.000,-	Rp 3.648.035

Sumber: Data Gaji 2019

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMR, selain itu juga tidak ada promosi atau pengangkatan karyawan tetap.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dan dari hasil observasi di lapangan terindikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini didasarkan pengamatan pra penelitian bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu terdapat sarana dan pra-sarana yang kurang baik sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Berikut tabel mengenai sarana dan pra-sarana lingkungan kerja.

**Tabel 2**  
**Data Sarana & Prasarana**

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	AC	12	3	Kurang Baik
2	Toilet	4	2	Kurang Baik
3	Eskalator	3	1	Kurang Baik
4	Lampu	521	101	Kurang Baik
5	Lift	2	1	Kurang Baik

Sumber: Sara dan Prasarana

Berdasarkan data diatas dapat kita ketahui bahwa AC pada outlet tidak sepenuhnya dalam keadaan baik. Terdapat 3 AC diantaranya dalam keadaan kurang baik sehingga menyebabkan suhu ruangan kerja menjadi tidak menentu. Terdapat 2 kondisi toilet yang dinyatakan kurang baik dikarenakan tisu toilet terkadang tidak ada, juga toilet yang basah berbahaya bagi keselamatan. Ada 1 eskalator yang sedang dalam keadaan maintenance membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan terhambatnya kinerja karyawan. Penerangan merupakan salah satu hal penting dalam mendukung karyawan untuk bekerja, pada data diatas ada 101 lampu dalam keadaan kurang baik sehingga penerangan ruangan kerja yang belum maksimal dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Lift

juga merupakan salah satu komponen penting dalam lingkungan kerja, pada data diatas ada 1 lift dalam keadaan kurang baik itu dikarenakan sedang dalam perbaikan. Ini juga akan menghambat karyawan dalam bekerja. Karena lift yang sedang dalam keadaan kurang baik ini adalah lift barang dan lift barang ini merupakan akses utama dalam pendistribusian barang ke gudang ataupun sebaliknya.

Sama halnya dengan peran setiap staff dan karyawan untuk membuat suasana lingkungan kerja menjadi nyaman dan aman serta memiliki bentuk usaha bersama antara karyawan yang satu dengan yang lain untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan waktu yang lebih cepat.

**Tabel 3**  
**Data Penjualan**

No.	Bulan	Target Penjualan 2019	Pencapaian Penjualan 2019	Presentase	Keterangan
1	Maret	Rp.958.850.000	Rp.1.252.964.429	130.7%	Tercapai
2	April	Rp.533.520.000	Rp.525.500.000	98,5%	Tidak Tercapai
3	Mei	Rp.501.104.472	Rp.489.636.986	97.7%	Tidak Tercapai

Sumber: Data hasil penjualan

Berdasarkan data diatas bahwa pencapaian penghasilan toko pada tabel menurun dari target yang diharapkan. Data diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan menurun dari bulan April sampai dengan Mei dan hanya bulan Maret yang mencapai target penjualan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun dipengaruhi oleh tidak sesuainya gaji yang diberikan, juga tidak adanya promosi atau pengangkatan karyawan tetap, serta penerangan ruang kerja yang belum maksimal dan hal ini juga dikarenakan kurangnya inisiatif dari

para karyawan. Permasalahan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan merupakan hal yang harus diketahui agar perusahaan dapat mengantisipasi dengan memberikan motivasi dan menyesuaikan lingkungan kerja untuk mempertahankan kestabilan kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari

luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Serta menurut Daft (2011:373) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Donni Juni Priansa (2012:23) indikator motivasi adalah Gaji, Prestasi, Pimpinan, Promosi, Resiko, Persahabatan/Relasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:1) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan,

menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Sedarmayanti (2012:46) yaitu Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Ruang Gerak, Musik, Keamanan.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Indikator untuk mengukur kinerja Mangkunegara (2011:75): Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Produktivitas, Inisiatif, Kerjasama, Tanggung Jawab.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dimana pendekatan assosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah 65 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability Sampling*, Dimana jenis *Non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh dan sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja yang berjumlah 65 karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder dimana data primer dalam penelitian ini adalah Observasi Non Partisipan dan Kuisiner Tertutup sedangkan data skunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan internet.

Sedangkan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Validitas dan reliabilitas untuk mengukur kuisiner serta uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji hipotesis baik secara parsial ataupun simultan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Variabel Motivasi**

Berdasarkan table analysis deskriptif diperoleh nilai rata-rata yaitu 2,81 berada di kategori skala (2,61 – 3,40: Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) memiliki kategori skala Sedang

atau Cukup Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,23 yaitu pada pernyataan “Bersedia mengambil resiko kerja untuk memperoleh kerja yang lebih baik” sehingga banyak responden yang memilih mengambil resiko kerja dikarenakan ingin memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya dari segi “Berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar bisa mendapatkan promosi” dimana diperoleh skor terendah 2,57. Maka perusahaan seharusnya memberikan promosi pada mereka yang selalu berusaha keras dan menyukai tantangan sehingga karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi.

#### **b. Variabel Lingkungan**

Dari table analisis deskriptif Lingkungan Kerja maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,03 berada dikategori skala (2,61 – 3,40 : Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kategori skala Tinggi / Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,77 yaitu pada pernyataan “Sirkulasi udara yang kurang baik membuat kurang nyaman dan kurang betah dalam menjalankan pekerjaan” hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan sudah baik karena memiliki sirkulasi udara yang

baik sehingga para karyawan merasa nyaman dan betah dalam menjalankan pekerjaannya. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan penerangan pada ruang kerja dari segi “Sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja” dimana diperoleh skor terendah 2,55. Maka perusahaan harus memperhatikan penerangan yang berasal langsung dari sinar matahari, misalnya seperti membuka gorden pada siang hari.

**c. Variabel Kinerja**

Dari table analisi deskriptif maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,10 berada dikategori skala (2,61 – 3,40 : Sedang / Cukup Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) memiliki kategori Tinggi / Baik, dilihat dari skor tertinggi 3,71 yaitu pada pernyataan “Senang bekerja sama dengan teman satu

kantor dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan yang senang bekerja sama dengan teman satu kantor dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Dan disamping itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penyesuaian dimana pada pernyataan “Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan” dimana diperoleh skor terendah 2,65. Berdasarkan skor tersebut masih banyak karyawan yang tidak sesuai cara kerjanya dengan yang sudah ditetapkan. Namun alangkah lebih baik lagi jika ada review atau ulas balik mengenai cara kerja yang baik dan benar agar hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan mengikuti SOP yang berlaku di perusahaan.

**d. Pengujian Validitas Untuk Variabel Komunikasi (X)**

**Tabel 4 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan**

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	r Tab	Ket
1	0,739	0,791	0,735	0,300	Valid
2	0,698	0,762	0,688	0,300	Valid
3	0,769	0,733	0,690	0,300	Valid
4	0,736	0,560	0,683	0,300	Valid
5	0,743	0,552	0,714	0,300	Valid
6	0,773	0,671	0,766	0,300	Valid
7	0,725	0,538	0,806	0,300	Valid
8	0,829	0,529	0,653	0,300	Valid
9	0,569	0,768	0,666	0,300	Valid
10	0,715	0,795	0,568	0,300	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X dan Y diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,30 dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Syarat	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,900	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,865	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6  
Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.157	2.221		3.223	0.002
Motivasi	0.551	0.16	0.568	3.443	0.001
Lingkungan Kerja	0.275	0.164	0.276	2.675	0.009

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: **Y = 7,157 + 0,551 X<sub>1</sub> + 0,275 X<sub>2</sub>**

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,157 menyatakan bahwa tanpa ada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 7,157 atau jika nilai motivasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai 7,157. Yang artinya karyawan akan tetap bekerja sekalipun motivasi dan lingkungan kerja yang ada masih kurang, karena pada dasarnya karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,551. Artinya jika variabel

motivasi (X1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,551.

3. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

(Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,275. Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,275.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.670	4.052

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 dan berada dinantara 0,80-1,00 s dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variable (X) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap variable (Y). Sejalan dengan teori Sugiyono (2013:250).

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,681 maka dapat disimpulkan bahwa Variabe (X) meiliki kontribusi terhadap variable (Y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Pengaruh dari masing-masing variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05 atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,998 atau =TINV (0.05,62): Dan berdasarkan table 3 diatas maka diperoleh :

- 1) Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,443 > 1,998) dan sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu “terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan”. Hal ini sejalan dengan penelitian Viola De Yusa dan Andika Rananda (2019) dan Rizal Dwi Prasetyo (2016).

2) Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,675 > 1,998$ ) dan sig  $<$  0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima yaitu “terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini sejalan dengan penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) dan Hendry Wijaya (2017).

**e. Pengujian Hipotesis (Uji F)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2170.080	2	1085.040	66.092	.000 <sup>b</sup>
Residual	1017.859	62	16.417		
Total	3187.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer (Diolah).

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $66,092 > 3,145$  dan nilai sig  $<$  0,05 atau  $0,000 < 0,05$  terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Ragil Permasari (2013).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

**B. Saran**

1. Variabel motivasi (X1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 8 yaitu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar bisa mendapatkan promosi, dimana hanya mencapai score sebesar 2,57, karena sudah termasuk kategori Rendah atau Tidak Baik maka perusahaan seharusnya memberikan promosi pada mereka yang selalu berusaha keras dan menyukai tantangan sehingga karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 1 yaitu sinar matahari sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja dimana hanya mencapai score sebesar 2,55, karena sudah termasuk kategori Rendah atau Tidak Baik maka perusahaan harus memperhatikan

penerangan yang berasal langsung dari sinar matahari, misalnya seperti membuka gorden pada siang hari.

3. Variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 2 yaitu hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan dimana hanya mencapai score sebesar 2,65, karena sudah termasuk kategori Sedang atau Cukup Baik maka berdasarkan skor tersebut masih banyak karyawan yang tidak sesuai cara kerjanya dengan yang sudah ditetapkan. Namun alangkah lebih baik lagi jika ada review atau ulasan balik mengenai cara kerja yang baik dan benar agar hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan mengikuti SOP yang berlaku di perusahaan.
4. Dari hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R yaitu 0,825 dimana motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang "Sangat Kuat" terhadap kinerja karyawan (Y). Alangkah lebih baik nya jika perusahaan terus memberikan yang terbaik untuk karyawannya serta lingkungan yang baik yang bisa menunjang pekerjaan karyawan itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, (2010). *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Nurmin, Arianto (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia*. Jurnal Jenius, UNPAM. Vol.1 No.3. Diakses dari URL: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1289>.
- Priansa, Donni Juni. (2012). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Richard L Draft, (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).

**Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta**

<sup>1</sup>N. Lilis Suryani, <sup>2</sup>Hastono

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [1dosen000437@unpam.ac.id](mailto:<sup>1</sup>dosen000437@unpam.ac.id), [2dosen00340@unpam.ac.id](mailto:<sup>2</sup>dosen00340@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 73 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi dunia usaha, dimana persaingan semakin ketat, perusahaan harus mempunyai strategi agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Perkembangan jaman yang semakin berkembang dan maju menuntut organisasi agar dapat melaksanakan tujuan organisasi dengan efektif. Oleh karena itu peran sumber daya manusia sangat di butuhkan dalam proses kelangsungan proses organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik maka akan membantu menggerakkan sumber daya yang lain yang dapat membuat perusahaan maju dan berkembang sehingga dapat bertahan ditengah persaingan bisnis yang ketat. Dengan demikian penting mengelola sumber daya manusia agar terwujud tujuan organisasi secara efektif.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja". Menurut Rivai (2016) "kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi

MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian". Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Dessler (2005) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan Kinerja Karyawan pun dapat berkurang. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan jika kepuasan kerja yang karyawan rasakan semakin besar maka semakin kecil Kinerja Karyawan yang akan terjadi pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan bukan hanya soal gaji yang diberikan, namun dari segi pemberian insentif, Asuransi kesehatan, jaminan sosial bahkan jatah cuti pun merupakan bagian dari kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, jika semua itu dapat terpenuhi oleh perusahaan maka kepuasan kerja pun akan semakin meningkat dan jelas akan mengurangi tingkat intensitas *turnover* yang terjadi selama ini.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan

seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Salah satu penyebab karyawan melakukan turnover adalah karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan, kepuasan kerja haruslah diciptakan perusahaan dan bisa dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila keinginan-keinginan karyawan dapat terpenuhi, masalah lingkungan kerja yang baik, sistem kompensasi yang baik, pemberian motivasi, gaya kepemimpinan merupakan beberapa hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis meneliti dengan judul "Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta".

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Adakah pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta ?.
- b. Adakah pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta ?.
- c. Adakah pengaruh secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta ?.

## **3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta ?.

- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta ?.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompensasi**

Yang dimaksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Pada umumnya karyawan bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan agar perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi menurut Husein Umar adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain, yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar 2007:16).

### **2. Kepuasan Kerja**

Yang dimaksud kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif

terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya.

Kepuasan Kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala 2010:860).

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan disini mengacu pada hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun 2012:231)

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 responden PT. Mitra Agung Persada di Jakarta

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara.

**4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics***

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	73	32	47	38.33	3.927
Kepuasan Kerja (X2)	73	30	49	38.77	4.486
Kinerja Karyawan (Y)	73	31	47	39.34	3.656
Valid N (listwise)	73				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,927.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *mean score* sebesar 3,87 dengan standar deviasi 4,486.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,93 dengan standar deviasi 3,656.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.025	3.265		3.683	.000
	Kompensasi (X1)	.365	.092	.392	3.964	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.344	.081	.422	4.262	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,025 + 0,365X1 + 0,344X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

**1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**2. Analisis Verifikatif.**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 12,025 diartikan jika kompensasi dan kepuasan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,025 point.

b) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,365, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,365 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 point.

c) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,344, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepuasan kerja

sebesar 0,344 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.**  
Correlations<sup>b</sup>

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=73

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,615 artinya

kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
Correlations<sup>b</sup>

		Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=73

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,629 artinya kepuasan kerja memiliki

hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan**  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.506	2.605

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,712 artinya kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	2.903

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,378

artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,8% terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	2.862

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,396 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,6% terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.506	2.605

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,506 artinya kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain..

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja**

<b>Karyawan</b>					
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	B	Unstandar	Standar	Beta	Sig.
		dized	dized		
		Coefficien	Coeffici		
		ts	ents		
		Std.			
		Erro			
1 (Const	17.	3.35		5.1	.0
ant)	391	7		81	0
					0
Kompe	.57	.087	.615	6.5	.0
nsasi	3			73	0
(X1)					0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,573 > 1,994), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.415	2	243.708	35.913	.000 <sup>b</sup>
	Residual	475.023	70	6.786		
	Total	962.438	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	B	Unstandar	Standar	Beta	Sig.
		dized	dized		
		Coefficien	Coeffici		
		ts	ents		
		Std.			
		Erro			
1 (Const	19.	2.93		6.6	.0
tant)	469	4		36	00
Kepua	.51	.075	.629	6.8	.0
san	3			18	00
Kerja					
(X2)					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,818 > 1,994), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(35,913 > 2,740)$ , dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,615 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,573 > 1,994)$ . Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,629 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,818 > 1,994)$ . Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,025 + 0,365X_1 + 0,344X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,712 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(35,913 > 2,740)$ . Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,573 > 1,994)$ .
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,818 > 1,994)$ .
3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(35,913 >$

2,740).

**B. Saran**

1. Perusahaan harus mengevaluasi kompensasi yang selama ini diberikan kepada karyawan baik menyangkut besarnya gaji, intensif dan tunjangan lainnya.
2. Perusahaan harus mengapresiasi karyawan yang memiliki prestasi agar kepuasan kerja dapat meningkat
3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian kepuasan kerja yang lebih inten lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Roswendi, A. S., & Sunarsi, D. (2020). Dinamika dan Perkembangan Hypnotherapy Dalam Perspektif Interdisipliner. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 113-122.

### **PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS**

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).  
Naskah berupa Softcopy program MS Word maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
  - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
  - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
  - c) Batang Tubuh :
    - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
    - 2). Perumusan Masalah
    - 3). Tujuan Penelitian
    - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
    - 5). Metode Penelitian
    - 6). Hasil dan Pembahasan
    - 7). Kesimpulan
    - 8). Daftar Pustaka
    - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan diatasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : [jurnalsdm.unpam@gmail.com](mailto:jurnalsdm.unpam@gmail.com)/ [denoksunarsi@gmail.com](mailto:denoksunarsi@gmail.com).





macro-economics engaged strategic **Human Resources** economy organization culture micro-economics  
modern creativity programs traditional examples capital usage referred typically research  
firing traditional examples programs people threat people threat  
contribute firing traditional examples programs people threat people threat  
ethics diversity related social function referred typically research  
corporate related social function referred typically research  
individuals

Di Terbitkan Oleh :

Program Studi Manajemen

Jl. Surya Kencana No. 1, Pundarang Barat Tangerang Selatan 15417

Banten, Telp./Fax: (021) 741 2566

