

## Analysis Of Employee Performance At PT. Hadji Kalla In Makassar

### Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar

Adrianus Surianto Girikallo<sup>1\*</sup>, Jemi Pabisangan Tahirs<sup>2</sup>

Akademi Maritim Indonesia AAPI Makassar<sup>1</sup>, Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>2</sup>

[asgagirikallo@gmail.com](mailto:asgagirikallo@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine what factors affect the improvement of employee performance at PT. Hadji Kalla in Makassar and to find out which factors are more dominant in influencing employee performance at PT. Hadji Kalla in Makassar. To apply these objectives, descriptive analysis, multiple regression analysis, validity and reliability tests, and hypothesis testing are used. The results of the research conducted indicate that the factors that affect employee performance, especially at PT. Hadji Kalla in Makassar, shows that the variables of education, training, motivation, compensation, work environment and leadership have a significant effect. This can be seen from the results of the regression analysis which shows that the  $t$ -value of each variable has a positive and significant effect on increasing employee performance. Based on the results of the analysis of the factors that influence employee performance, it appears that of the six factors that affect employee performance improvement, the most dominant variable affecting employee performance is compensation because the prob value is  $0.014 < 0.05$ .

**Keywords:** education, training, motivation, compensation, work environment, leadership, employee performance

#### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar serta untuk mengetahui faktor-faktor manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Hadji Kalla di Makassar, menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang nampak bahwa nilai  $p$ -value dari masing-masing variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nampak bahwa dari keenam faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi sebab nilai prob  $0,014 < 0,05$ .

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan

### 1. Pendahuluan

Dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai imbalan bagi perilaku mereka, atas jasa mereka pada perusahaan. Para karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu

pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerjaj Konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani karyawan secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang perlu diperhatikan dimana dalam penelitian ini difokuskan pada faktor : pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan (Sa'ud dan Makmun, 2006) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengembangkan tugas yang dibebankan kepadanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, moral, serta keimanan dan ketakwaan manusia.

Kemudian pelatihan menurut (Henry Simamora, 2006) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dimana pelatihan berkaitan dengan perusahaan senantiasa menyelenggarakan pelatihan bagi setiap karyawan, pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan skill, pelatihan dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang, serta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan penguasaan terhadap setiap pekerjaan.

Kemudian faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Selain motivasi, maka kompensasi kerja mempengaruhi pencapaian kinerja, dimana menurut Sulistiani dan Rosidah (2009, hal. 206) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi (kontra prestasi) atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Selanjutnya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh (Swastha dan Sukotjo, 2005) adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh (Suwatno dan Priansa, 2011), hal ini disebabkan karena

pemimpin dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas maka penelitian ini ditentukan pada perusahaan PT. Hadji Kalla, yakni salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil, penyediaan suku cadang, serta perbengkelan untuk kendaraan merek Toyota. Dalam melakukan aktivitasnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang dealer mobil Toyota, nampak bahwa pendapatan perusahaan selama lima tahun terakhir (tahun 2012 s/d tahun 2016) secara rata-rata mengalami peningkatan setiap tahunnya. Oleh karena itu dengan adanya peningkatan tersebut maka perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan faktor mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai dari kegiatan merencanakan, melaksanakan serta mengkoordinasikan kegiatan yang direncanakan dan diorganisasi tersebut sampai dengan kegiatan mengawasi atau mengendalikan kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Manajemen sebagai proses lebih ditekankan pada proses mengelola dan mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan atau rangkaian aktivitas dengan proses di mana pelaksana itu diselenggarakan dan diawasi.

Menurut Harold Koontz dan Cyril O'donnel yang dikutip (Yuli, 2005) : Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasi, penggerakan dan pengendalian.

Selanjutnya (Sule dan Saefullah, 2005) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut, terdapat tiga faktor yang terlibat :

1. Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun faktor-faktor produksi lainnya.
2. Adanya proses yang bertahap mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan.
3. Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumberdaya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumberdaya manusianya orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumberdaya manusia

terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi.

(Veithzal, 2004) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.

Lain halnya (Yuli, 2005) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari definsi diatas, maka keberadaan dari sumberdaya manusia harus dapat dioptimalkan peran dan fungsi strategisnya. Secara umum peran manajemen sumberdaya manusia dapat dikelompokkan dalam tiga peran utama, yaitu :

1. Peran Administrasi Manajemen Sumberdaya Manusia

Peran administrasi sumberdaya manusia lebih ditekankan pada upaya memproses dan menyimpan catatan.

2. Peran Operasional

Peran operasional lebih mengacu pada aktivitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap pegawai.

3. Peran Strategis Manajemen Sumberdaya Manusia

Menyadari pentingnya sumberdaya manusia sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran startegis menjadi satu keharusan.

Sedangkan Irianto (2001, hal. 3) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Mathis dan (Jackson, 2005) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Kemudian (Hasibuan, 2001) mengemukakan bahwa : “ Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, sertaperan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

### Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

(Sastrohadiwiryono, 2002) mengemukakan : Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan manajemen / penyelia penilai yang hierarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen / penyelia yang ditunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

Selanjutnya (Simamora, 2004) menyatakan bahwa : Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut (Manullang dan Marihot, 2004) bahwa : Penilaian kinerja adalah suatu penilaian secara sistematis kepada karyawan oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Berdasarkan dari definisi di atas, maka penilaian kerja (*appraisal performance*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dalam hal ini para manajer harus terus melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja para bawahannya. Pertimbangan itu nantinya akan dipergunakan sebagai bahan untuk penetapan kenaikan gaji, promosi, pensiun, dan perencanaan pengembangan karir. Dampak utama dari program penilaian ini adalah memberikan pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai.

## 3. Metode Penelitian

### Populasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar, sedangkan jumlah sampel ditentukan sebesar 50 sampel. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu penarikan sampel dilakukan secara acak dan didasarkan dengan kriteria bahwa karyawan yang dijadikan sampel adalah memiliki masa kerja diatas 6 bulan.

### Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis pokok permasalahan untuk mencari pemecahan atas masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hadji Kalla di Makassar.
2. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sudjana (2001, hal. 69)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 (X)$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

- $X_1$  = Pendidikan  
 $X_2$  = Pelatihan  
 $X_3$  = Motivasi  
 $X_4$  = Kompensasi  
 $X_5$  = Lingkungan kerja  
 $X_6$  = Kepemimpinan

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach.Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas Instrument Penelitian

Validitas adalah adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kepatuhan sesuatu instrumen penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sebab suatu instrumen yang dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasilolahan data validitas atas instrumen penelitian dengan menggunakan model analisis korelasi melalui tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Pendidikan (X1)	Pen. 1	0,490	0,248	Valid
	Pen. 2	0,376	0,248	Valid
	Pen. 3	0,259	0,248	Tidak Valid
Pelatihan (X2)	Pel. 1	0,270	0,248	Tidak Valid
	Pel. 2	0,332	0,248	Valid
	Pel. 3	-0,022	0,248	Tidak Valid
Motivasi (X3)	M. 1	0,600	0,248	Valid
	M. 2	0,586	0,248	Valid
	M. 3	-0,207	0,248	Tidak Valid
Kompensasi (X4)	Kom. 1	0,552	0,248	Valid
	Kom. 2	0,421	0,248	Valid
	Kom. 3	0,451	0,248	Valid
Lingkungan kerja (X5)	LK. 1	0,645	0,248	Valid
	LK. 2	0,275	0,248	Valid
	LK. 3	0,388	0,248	Valid
	LK. 4	-0,088	0,248	Tidak Valid
Kepemimpinan (X6)	K. 1	0,542	0,248	Valid

Variabel	Item	Korelasi		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
	K. 2	0,410	0,248	Valid
	K. 3	-0,238	0,248	Tidak Valid
	K. 4	-0,130	0,248	Tidak valid
Kinerja karyawan (X7)	KK. 1	0,087	0,248	Tidak Valid
	KK. 2	0,592	0,248	Valid
	KK. 3	0,536	0,248	Valid
	KK. 4	0,617	0,248	Valid
	KK. 5	-0,017	0,248	Tidak valid
	KK. 6	0,557	0,248	Valid
	KK. 7	0,206	0,248	Tidak valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan bahwa dari 27 butir pertanyaan yang merupakan instrumen dalam penelitian ini maka jumlah butir instrumen penelitian yang valid sebesar 14 item pertanyaan sedangkan yang tidak valid sebesar 10 item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan perincian jumlah butir pertanyaan yang valid yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 2. Perincian Butir Instrumen Penelitian Yang Valid**

No.	Variabel Penelitian	Kode	Jumlah butir		Korelasi
			Pertanyaan	Valid	
1.	Pendidikan	Pen.	3	2	0,376-0,490
2.	Pelatihan	Pel	3	1	0,322
3.	Motivasi	M.	3	2	0,586-0,600
4.	Kompensasi	Kom.	3	3	0,431-0,552
5.	Lingkungan kerja	LK	4	3	0,388-0,645
6.	Kepemimpinan	K	4	2	0,410-0,542
7.	Kinerja karyawan	KK	7	4	3
Jumlah			27	17	10

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan data di atas yang menunjukkan bahwa dari 27 item pertanyaan, menunjukkan bahwa jumlah item pertanyaan yang valid sebesar 17 item sedangkan yang tidak valid sebesar 10 item pertanyaan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur, sedangkan menurut Imam Ghazali (2001 : 133) yang mengemukakan bahwa dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 12 didapat dari hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 untuk ketujuh variabel yaitu : pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Hasil reliabilitas variabel-variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Jumlah item yang reliabel	Cronbach Alpha
1.	Pendidikan	2	0,684
2.	Pelatihan	1	0,690
3.	Motivasi	2	0,723

No.	Variabel	Jumlah ítem yang reliabel	Cronbach Alpha
4.	Kompensasi	3	0,672
5.	Lingkungan kerja	3	0,687
6.	Kepemimpinan	2	0,725
7.	Kinerja keuangan	4	0,697
Jumlah		17	

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas atas butir pertanyaan dalam kuesioner, menunjukkan bahwa dari 27 item pertanyaan dalam kuesioner, maka semua item pertanyaan reliabel sebab nilai *cronbach's alpa* telah diatas 0,60.

### Analisis Regresi dan Korelasi

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dianggap berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Makassar adalah : pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya untuk variabel : pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), kompensasi ( $X_4$ ), lingkungan kerja ( $X_5$ ), dan kepemimpinan ( $X_6$ ), maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program komputersasi SPSS.

Dalam pelaksanaan pengolahan data, maka jenis data yang diinput dalam komputer (SPSS) adalah tanggapan responden mengenai pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itulah hasil olahan data SPSS dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Variabel	Koefisien Regresi	T ( DF = 43 )	Probability
$X_1$	0,139	2,341	0,024
$X_2$	0,132	2,096	0,042
$X_3$	0,178	2,117	0,040
$X_4$	0,201	2,568	0,014
$X_5$	0,151	2,521	0,015
$X_6$	0,076	2,240	0,030
Constanta	0,719		

Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 %  
 $R = 0,948$       Probability = 0,000  
 $R^2 = 0,899$       F. ratio = 63,477

Sumber : Data diolah dengan program SPSS

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keenam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,719 b_0 + 0,139 X_1 + 0,132 X_2 + 0,178 X_3 + 0,201 X_4 + 0,151 X_5 + 0,076 X_6$$

Dimana :

$b_0$  = 0,719 merupakan nilai konstan atau reciprocet

$b_1$  = 0,139 artinya apabila tanggapan positif atas variabel pendidikan bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,139, dengan asumsi  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$  constant.

- $b_2$  = 0,132 artinya apabila tanggapan responden atas variabel pelatihan bertambah sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,132 satuan.
- $b_3$  = 0,178 artinya apabila tanggapan responden mengenai motivasi bertambah sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,178 satuan.
- $b_4$  = 0,201 artinya apabila tanggapan responden mengenai kompensasi bertambah sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,201 satuan.
- $b_5$  = 0,151 artinya apabila tanggapan positif atas lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,151 satuan.
- $b_6$  = 0,076 artinya apabila tanggapan positif atas kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,076 satuan.

Dalam kaitannya dengan isi tabel XIII, maka dapat disajikan interpretasi sebagai berikut :

1. Korelasi (R) sebesar 0,948 yang diartikan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan kuat dan positif karena nilai r mendekati 1 dan positif.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,899 yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari keenam variabel yakni pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 10,10 % ( $1 - 0,899$ ) adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
3. Uji F sebesar 63,477. Untuk mengetahui pengaruh dari keseluruhan variabel independen (pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 95 % ( $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa keenam variabel yang dimaksud secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai hubungan yang sangat kuat (*signifikan*) terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebab  $F_{hit} = 63,477$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,31.

Dalam kaitannya dengan uraian mengenai variabel yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  maka persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan uji  $t_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan 95 %, dengan formulasi sebagai berikut :

**a. Uji Regresi untuk variabel  $X_1$**

Uji regresi untuk variabel pendidikan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B_1 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_1$  terhadap Y)  
 $H_a : B_1 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_1$  terhadap Y)
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit X_1} = 2,341$

Oleh karena  $t_{hit} (2,341) > t_{tabel} (1,671)$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel pendidikan dengan kinerja karyawan dan di samping itu dengan nilai probability  $0,024 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Regresi untuk variabel  $X_2$**

Uji regresi untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B_2 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_2$  terhadap  $Y$ )  
 $H_a : B_2 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_2$  terhadap  $y$ )
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit} X_2 = 2,096$   
 Oleh karena  $t_{hit} (2,096) < t_{tabel} (1,671)$ , maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dengan kinerja karyawan.

**a. Uji Regresi untuk variabel  $X_3$**

Uji regresi untuk aspek motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B_3 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_3$  terhadap  $Y$ )  
 $H_a : B_3 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_3$  terhadap  $y$ )
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit} X_3 = 2,117$   
 Oleh karena  $t_{hit} (2,117) > t_{tabel} (1,671)$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh nyata antara motivasi dengan kinerja karyawan dan di samping itu, dengan nilai probability  $0,040 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Regresi untuk variabel  $X_4$**

Uji regresi untuk variabel kompensasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B_4 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_4$  terhadap  $Y$ )  
 $H_a : B_4 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_4$  terhadap  $y$ )
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit} X_4 = 2,568$   
 Oleh karena  $t_{hit} (2,568) > t_{tabel} (1,671)$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan di samping itu, dengan nilai probability  $0,014 < 0,05$ , menunjukkan bahwa  $X_4$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Regresi untuk variabel  $X_5$**

Uji regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_5$ ) terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : B_5 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_5$  terhadap  $Y$ )  
 $H_a : B_5 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_5$  terhadap  $y$ )
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit} X_5 = 2,521$   
 Oleh karena  $t_{hit} (2,521) > t_{tabel} (1,671)$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh nyata antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan di samping itu, dengan nilai probability  $0,015 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $X_5$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**d. Uji Regresi untuk variabel  $X_6$**

Uji regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_6$ ) terhadap kinerja karyawan maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : B_6 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_6$  terhadap  $Y$ )  
 $H_a : B_6 > 0$  (ada pengaruh antara  $X_6$  terhadap  $y$ )
- 2) Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan  $\alpha = 0,05$
- 3) Daerah kritis  $t_{tabel} = 1,671$   
 $t_{hit} X_6 = 2,240$   
 Oleh karena  $t_{hit}(2,240) > t_{tabel}(1,671)$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh nyata antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan di samping itu, dengan nilai probability  $0,030 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $X_6$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Hadji Kalla di Makassar, menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan. Hal dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang nampak bahwa nilai P value dari masing-masing variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nampak bahwa dari keenam faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi sebab nilai prob  $0,014 < 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Disarankan agar perlunya perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, sehingga setiap karyawan memiliki pengetahuan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.
- 2) Sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan serta menambah frekuensi pelatihan, hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
- 3) Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya diperhatikan mengenai pemberian motivasi kerja kepada setiap karyawan, melalui adanya pengembangan karier yang lebih tinggi.
- 4) Disarankan agar pihak perusahaan memperhatikan mengenai pemberian kompensasi melalui pemberian insentif atau bonus terkait dengan target pekerjaan yang telah dicapai oleh setiap karyawan.
- 5) Sebaiknya perusahaan PT. Hadji Kalla memperhatikan mengenai design kantor serta menambah fasilitas AC, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.
- 6) Sebaiknya pimpinan senantiasa memonitor atau memantau setiap aktivitas kerja sehari-hari karyawan, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- 7) Karena semua variabel yang diteliti berpengaruh signifikan, maka perusahaan kiranya tetap harus memperhatikan variabel-variabel tersebut, khususnya kompensasi karena variabel ini yang paling signifikan."

### Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu, SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketiga*, Jakarta : Bumi Aksara,

- Irianto Jusuf, (2001). *Tema-Tema Pokok, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Kuliah di Perguruan Tinggi, Untuk Mata Ajaran Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, Jawa Timur : Insan Cendikia,
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, terjemahan : Diana Angelica, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, Bandung : Aditama,
- Manullang dan Marihot Manullang, (2004). *Manajemen Personalialia, cetakan kedua*, Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan, edisi pertama, cetakan pertama*, Jakarta : RajaGrafindo Persada,
- Sa'ud, Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun, (2006). *Perencanaan Pendidikan, cetakan kedua*, Bandung : Remaja Rosdakarya,
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Simamora, Hendry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama*, Yogyakarta : STIE-YKPN,
- Sofyandi, Herman, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Sujana, (2001), *Teknik Analisis dan Korelasi, cetak ulang kedua, edisi ketiga*, Bandung : Tarsito,
- Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah, (2005). *Pengantar Manajemen, cetakan pertama*, Jakarta : Kencana,
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama*, Jakarta : Graha Ilmu,
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group,
- Suwatno dan Priansa Donni Juni, (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta,.
- Yuli, Sri Budhi Cantika, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, Malang : Universitas Muhammadiyah,