

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT HADJI KALLA TOYOTA
CABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR**

**RIZAL RAMLI
105720414313**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT HADJI KALLA TOYOTA
CABANG ALAUDDIN KOTA MAKASSAR**

**RIZAL RAMLI
105720414313**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana

Ekonomi pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG ALAUDDIN
KOTA MAKASSAR

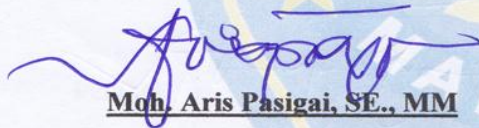
Nama Mahasiswa : RIZAL RAMLI
No. Stambuk : 105720414313
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas muhammadiyah makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Sabtu, 07 Oktober 2017. Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Moh. Aris Pasigai, SE., MM

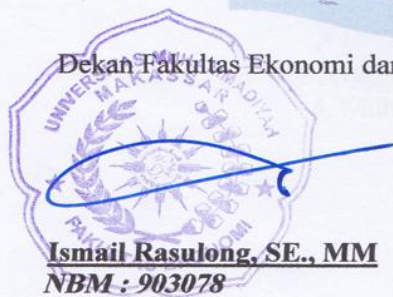


Samsul Rizal, SE., MM

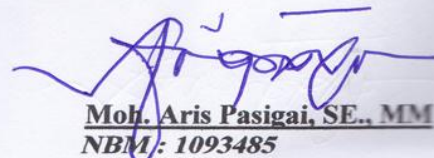
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Penguji

: 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

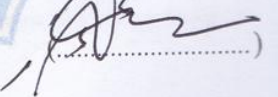
3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM.

4. Muh. Nur R, SE, MM.


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

MOTTO

Setiap aksi memiliki reaksi

Setiap perbuatan memiliki konsekuensi

Dan setiap kebaikan memiliki balasan yang baik

Bekerjalah dengan tulus, Berdoalah dengan Khusyu' dan memberi dengan ikhlas...

“Bagian terbaik dari hidup seseorang adalah perbuatan-perbuatan baiknya dan kasihnya yang tidak diketahui orang lain”

(William Wordsworth)

Kupersembahkan...

Untuk Waktu yang sudah kujalani dengan lika-liku hidup

Yang sudah jadi KetetapanMu, senang, sedih kujadikan pengalaman Terbaikku

Untuk Kesempatan dan Rezeky yang tak terhingga

Engkau berikan aku kesempatan untuk sampai Di Penghujung awal Perjuanganku

Segala Puji Padamu Ya Allah...

Karya sederhana ini spesial

Untukmu kedua orang tuaku Ayahanda Muayyad.Bz dan Ibunda

Husnaeni serta saudara-saudaraku

tercinta yang senantiasa menyayangiku berdoa dengan tulus dan ikhlas

dan selalu memberikan yang terbaik...

ABSTRAK

RIZAL RAMLI, 2017 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar dan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Sedangkan berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui pembagian angket kepada responden dalam hal ini adalah konsumen pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar. dengan jumlah responden sebanyak 27 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala model likert. Data yang diperoleh diolah dengan analisis statistik deskriptif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar dengan persamaan regresi $y' = 18,293 + (0,114 \times 30) + (0,642 \times 15) + (0,116 \times 30) + (0,155 \times 30) + (0,251 \times 15)$. Atau dengan kata lain semakin baik faktor-faktor yang telah diteliti maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Hadji kalla Toyota cabang Alauddin Makassar. Sedangkan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar yaitu faktor sistem dengan nilai b atau koefisien regresi terbesar di antara faktor lain yaitu 0,642.

Kata Kunci: faktor individu, faktor sistem, faktor tim, faktor kepemimpinan, faktor situasional, kinerja

ABSTRACT

RIZAL RAMLI, 2017 Analysis of Factors Affecting Employee Performance At PT Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City.

This study aims to determine the influence of individual factors, systems, teams, leadership and situational performance of employees of PT. Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City and the most influential factor on the performance of employees of PT. Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City.

This research is a quantitative research While based on the source, this study uses primary data is data collected by the researchers themselves through the division of questionnaires to respondents in this case is the consumer at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City. with a total of 27 employees. Methods of data collection using questionnaires with Likert model scale. The data obtained were processed by descriptive statistical analysis. Data processing is done by using SPSS version 20.

Based on the results of multiple linear regression analysis indicates that there is influence between individual factors, systems, teams, leadership and situational performance of employees of PT. Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City with regression equation $y' = 18,293 + (0,114 \times 30) + (0,642 \times 15) + (0,116 \times 30) + (0,155 \times 30) + (0,251 \times 15)$. Or in other words the better the factors that have been studied then the better the performance of employees at PT Hadji kalla Toyota branch Alauddin Makassar. While the most influential factor on the performance of employees of PT. Hadji Kalla Toyota Branch Alauddin Makassar City is the system factor with the value of b or the largest regression coefficient among other factors that is 0.642

Keywords: individual factors, system factors, team factors, leadership factors, situational factors, performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar” dapat terselesaikan.

Salawat dan salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad saw., teladan terbaik sepanjang zaman, sosok pemimpin yang paling berpengaruh sepanjang sejarah kepemimpinan, sosok yang mampu mengangkat derajat manusia dari lembah kemaksiatan menuju alam yang mulia, yang dengannya manusia mampu berhijrah dari satu masa yang tidak mengenal peradaban menuju kepada satu masa yang berperadaban.

Disadari sepenuhnya, bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan selayaknya menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya atas bantuan dan andil dari mereka semua, baik materil maupun moril. Untuk itu, terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim. SE., MM selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyelesaian penulisan ini.
5. Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Makassar telah banyak memberi ilmu kepada penulis.
6. Teman-teman seperjuangan yang tidak sempat penulis sebut satu persatu atas segala waktu dan kebersamaannya baik dalam suka dan duka selama perkuliahan.
7. Staf Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi pelayanan yang baik kepada penulis.
8. Kepada pihak-pihak PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dan keluarga besar penulis terutama kepada sahat-sahabatwati dan kepada saudara Munawwir Petta Duppa atas segala curahan kasih sayang dan dukungannya kepada penulis selama ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT membalas segala jasa yang diberikan oleh pihak-pihak terkait kepada penulis dengan balasan yang setimpal. *Amin ya Rabbal Alamin.*

Makassar, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| A. Kinerja Karyawan | 5 |
| 1. Pengertian Karyawan | 6 |
| 2. Pengertian Kinerja | 10 |
| B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 13 |
| C. Penilaian Kinerja Karwayan | 19 |
| D. Kerangka Pikir | 22 |
| E. Hipotesis | 24 |
| III METODE PENELITIAN | 25 |

| | |
|---|-----------|
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 25 |
| B. Metode Pengumpulan Data | 25 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 26 |
| D. Populasi dan Sampel | 26 |
| E. Defenisi Operasional Variabel | 27 |
| F. Metode Analisis Data | 28 |
| BAB IV PROFIL PERUSAHAAN | 30 |
| A. Sejarah Singkat Perusahaan | 30 |
| B. Gambaran Umum Perusahaan | 31 |
| C. Visi Misi Perusahaan | 32 |
| D. Bauran Penjualan Perusahaan | 33 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 35 |
| A. Hasil Penelitian | 35 |
| 1. Diskripsi Responden | 35 |
| 2. Diskripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 38 |
| a. Faktor Individu | 38 |
| b. Faktor Sistem | 40 |
| c. Faktor Tim | 42 |
| d. Faktor Kepemimpinan | 44 |
| e. Faktor Situasional | 46 |
| B. Diskripsi Umum Kinerja Karyawan | 49 |
| C. Pembahasan | 54 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN | 60 |
| A. Kesimpulan | 60 |
| B. Saran | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 kerangka pikir | 24 |
| Tabel 5.1 Deskripsi umum faktor individu karyawan | 39 |
| Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Faktor Individu | 40 |
| Tabel 5.3 Deskripsi Umum Faktor Sistem | 41 |
| Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Faktor Sistem..... | 42 |
| Tabel 5.5 Deskripsi Umum Faktor Tim | 43 |
| Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi faktor tim | 44 |
| Tabel 5.7 Deskripsi Umum Faktor Kepemimpinan | 45 |
| Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Faktor Kepemimpinan | 46 |
| Tabel 5.9 Deskripsi Umum Faktor Situasional | 47 |
| Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Faktor Situasional | 48 |
| Tabel 5.11 Deskripsi Umum Kinerja Karyawan | 49 |
| Tabel 5.12 Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan..... | 50 |
| Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi linier Berganda | 52 |
| Tabel 5.14 Hasil Uji Anofa | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 kerangka pikir | 24 |
| Gambar 5.1 Diagram persentase berdasarkan posisi pekerjaan responden..... | 36 |
| Gambar 5.2 Diagram persentase berdasarkan posisi pekerjaan responden..... | 37 |
| Gambar 5.3 Diagram persentase berdasarkan Jenis Kelamin responden..... | 37 |
| Gambar 5.4 Diagram hasil distribusi kelima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | 49 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

(Wibowo, 2006) Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia akan menentukan pengelolaan. Dalam

menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin lama semakin ketat dan penuh dengan kompetisi, mengharuskan sumber daya manusia untuk semakin berkembang, berpikir kreatif dan inovatif sehingga tidak tertinggal dalam menghadapi persaingan tersebut.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

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.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Hal tersebut di atas juga berlaku pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin, dimana kinerja karyawan sangat penting guna mempertahankan kesuksesan perusahaan yang telah diraih. Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar mempunyai posisi yang berbeda-beda dengan tanggung jawab dan fungsi mereka masing-masing. Dan berdasarkan pengamatan peneliti masih terdapat beberapa karyawan sering mendapatkan teguran dari atasan/pimpinan karena kinerja mereka kurang memuaskan. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar?

2. Faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui:

1. Pengaruh faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar.
2. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan dalam penulisan ini adalah :

- a) Sebagai bahan masukan bagi karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar untuk terus memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja agar setiap karyawan dapat terus meningkatkan kinerja mereka.
- b) Memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan peneliti lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut :

1. Subri dalam Hasibuan 2002

Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

2. Menurut Hasibuan

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

3. Menurut KBBI

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, karyawan, pekerja

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja.

Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Relatif tidak sulit untuk menjadi seorang karyawan, jika sudah terbiasa dengan pekerjaan maka tidak perlu terlalu banyak berfikir mencari cara untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itulah saja. Tapi ada beberapa bidang tertentu yang dimana karyawan di haruskan untuk

memecahkan permasalahan tertentu, tapi permasalahan tersebut tidaklah terlalu kompleks, karena semakin kompleks permasalahan akan ditangani oleh orang yang levelnya lebih tinggi dalam pekerjaan.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap

kinerja para karyawannya. Adapun sikap dan ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

a. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

b. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

c. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

d. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.

e. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

f. Bekerja Dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

g. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaannya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

2. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing menjadi prestasi atau bisa pula berarti hasil kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan seseorang. (Mangkunegara, 2009:67) berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Moehariono (2012:96) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika .

Dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007:153)

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (Hoetomo, 2005). Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Kinerja juga merupakan rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu. (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Sumber lain menjelaskan bahwa kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, di mana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Dikatakan bahwa kinerja bukan *outcome*, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan, tetapi kinerja adalah perbuatan atau aksi itu sendiri, di samping itu kinerja adalah multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kinerja yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain (Moeheriono, 2012).

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga

kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:2010).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi kerja dari tindakan seorang pekerja atau karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawanataupun yang berasal dari luar individu karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai Tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan

terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

B. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut (Jansen, 2009:289) salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut (Sudarmayanti 2003 yang Dikutip Oleh Gatot Subrata , 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan

di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Surya, 2004) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Lebih jauh Darma mengemukakan bahwa pengukuran kinerja karyawan, menurut (Agus, 2003: 355). mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

(Gibson, 1996). menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap,

kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya. Uraian dari variabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggung jawab: adalah kesanggupan seorang bidan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Helen, 2006)
2. Inisiatif: adalah prakarsa atau kemampuan seorang bidan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan, (Richard, 2005.)
3. Jumlah pekerjaan: variabel ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pekerjaan itu berbeda-beda satu sama lain dimana beberapa diantaranya lebih menarik dan menantang dibanding lainnya.

Menurut (Muchlas, 2006). terdapat 3 macam teori yang mendukung teori karakteristik pekerjaan ini antara lain:

1. Persyaratan tugas: model karakteristik pekerjaan dan ciri persyaratan tugas dalam organisasi itu.

2. Jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai standar atau dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain.
3. Penilaian jumlah pekerjaan dilakukan menggunakan indikator: umpan balik dari rekan, atasan, bawahan, orientasi waktu dan menghargai produk dengan insentif yang sewajarnya, (Jain, 2006).

Pemenuhan standar kerja: Brocklesby, J. And Cummings yang dikutip dalam Eriyatno (2006) menyebutkan pemenuhan standar kerja merupakan proses menghasilkan suatu kegiatan yang berjalan sempurna, seluruh pekerjaan dilaksanakan secara rapi, sempurna, dapat diterapkan dan akurat. Indikator yang dapat dipakai untuk menilai pemenuhan standar kerja dapat dinilai dari mutu pekerjaan dengan cara: selalu menganalisis data, persiapan diri dalam bekerja, motivasi pengembangan diri, patuh pada standar kerja yang ditetapkan, rapi, tertib, tidak menghindari umpan balik, puas dengan perencanaan yang dapat dikerjakan dan berusaha menjadi yang terbaik.

Menurut (Mahmudi, 2005). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

1. Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team *leader*.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hessel (2007:178) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya (Deshpande, Rohit, John U. Farley, & Frederick E. Webster, Jr, 1999) Budaya organisasi, berdasarkan definisi ini, dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku

Penjelasan di atas sejalan dengan pemikiran Kotter dan Heskett dalam (Muchlas, 2006) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua tingkatan. Tingkatan pertama disebut *the deeper level* yang menunjuk pada nilai-nilai bersama yang diyakini oleh seluruh elemen organisasi dan, oleh sebab itu, sulit untuk berubah. (Edgar, 1991). menyebut tingkatan ini sebagai asumsi-asumsi dasar (*basic assumptions*) yang terdiri dari cita-cita dan kesadaran bersama yang menyatukan pandangan anggota organisasi. Tingkatan kedua disebut *the visible level* yang mengacu pada pola-pola perilaku para anggota organisasi, lingkungan sosial dan fisik, serta tata bahasa yang digunakan oleh organisasi tersebut. Kedua tingkatan tersebut tidak bersifat independen tapi saling berkaitan, dimana pola-pola perilaku dipandang sebagai implikasi maupun manifestasi dari nilai-nilai bersama (*shared values*).

Menurut Simanjuntak bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan,
- b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan

kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

C. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut (Henry, 2004: 338), penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

D. Menurut (Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H, 2001: 81-82) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu tim dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). (Hasibuan, 2003:126). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 20014:312) pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan. Kenaikan jabatan Pelatihan atau *training* Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut (Rivai, 20014:55) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Bagi Karyawan

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2. Manfaat Bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manager ataupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Memperbaiki seluruh simpul unit – unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing – masing karyawan.

Menurut (Dessler, 1197: 72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut (Cardoso, 2001: 135), “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawannya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk pengembangan karyawan, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

D. Kerangka Pikir

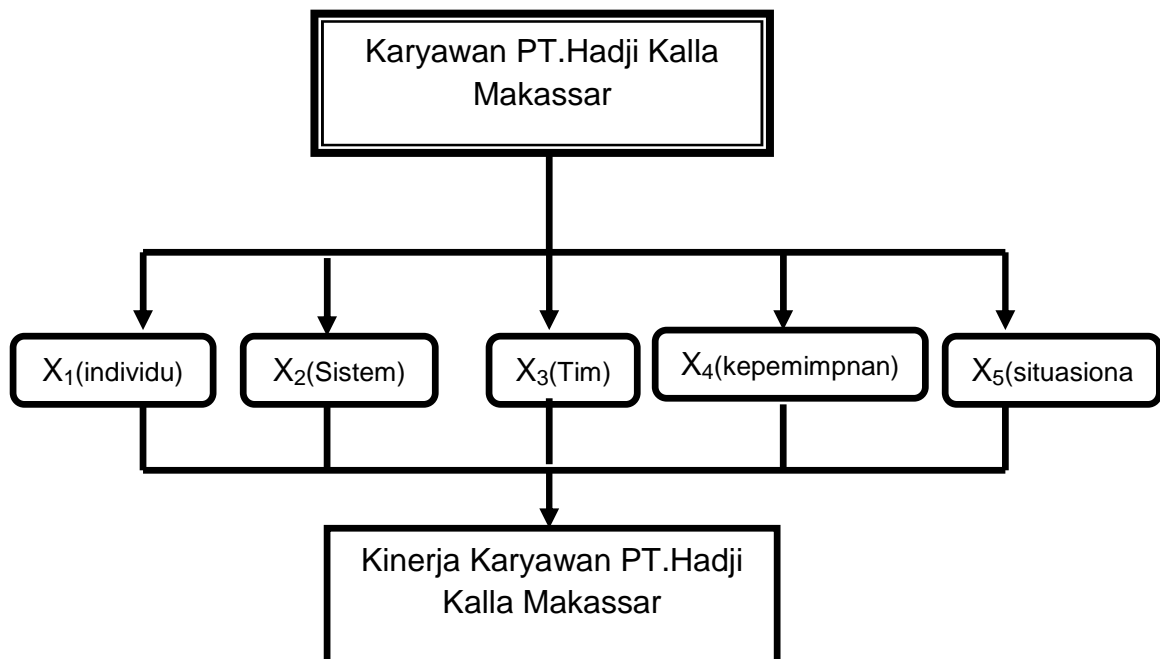
Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi kerja dari tindakan seorang pekerja atau karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut beberapa ahli banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya, faktor individu, organisasi, psikologi, kepemimpinan dan faktor tim.

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawannya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan indikator penilaian kinerja karyawan meliputi, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Adapun kerangka pikir penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka pikir penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar
2. Diduga bahwa faktor individu yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang Alauddin Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar. Pemilihan lokasi penelitian berdasarkan perusahaan tersebut merupakan tempat kerja peneliti sehingga dapat memudahkan peneliti dalam mengukur variabel dalam penelitian ini. Sedangkan waktu penelitian ini yaitu pada 17 April sampai 4 Mei 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data mengenai jumlah populasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Metode Kuesioner

Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Angket tersebut disusun berdasarkan indikator dari variable yang akan diteliti. Dalam ha lini, angket yang digunakan adalah angket model tertutup yang terdiri dari pernyataan-pernyataan tertulis dan responden tinggal memilih alternatif yang telah disediakan. Pernyataan terebut menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau sekelompok orang. dengan menggunakan skala likert, maka setiap item instrument dilengkapi dengan 5 pilihan, dengan skor yang digunakan dalam skala model *Likert* adalah 1 – 5. Yaitu:

1. adalah Sangat Tidak Setuju (STS)
2. adalah Tidak Setuju (TS)
3. adalah Ragu (R)
4. adalah Setuju (S)
5. adalah Sangat Setuju (SS)

Dan skor sebaliknya untuk pernyataan negatif.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sedangkan berdasarkan sumbernya, penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri yakni data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hadji Kalla Makassar yang berjumlah 137 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2009).

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengambilan sampel dengan *Sampling Insidental*. *Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan bersedia untuk menjadi responden dapat digunakan sebagai sampel bila orang tersebut dipandang cocok sebagai sumber data, dalam hal ini masuk dalam populasi. Adapun jumlah sampel penelitian 27 orang.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tanggapan karyawan setelah diberikan angket berbentuk skala model likert, pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimaksud yaitu hasil kerja karyawan berdasarkan faktor yang mempengaruhinya. Adapun indikator untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individu
 - b. Faktor sistem
 - c. Faktor tim
 - d. Faktor Kepemimpinan
 - e. Faktor situasional
2. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan yang diukur dengan indikator, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

F. Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. (Sugiyono, 2009:207) Teknik analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum data yang diperoleh dan untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Analisis statistik deskriptif yang digunakan meliputi rata-rata dan standar deviasi, median dan modus.

Analisis selanjutnya adalah analisis regresi ganda. Secara umum persamaan analisis regresi ganda, digunakan untuk menguji pengaruh antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \text{ (sugiyono.2009:267)}$$

Dengan:

Y : nilai Kinerja karyawan

a : konstanta atau bila harga $X = 0$

b : koefisien regresi

X_1 : faktor individu

X_2 : faktor sistem

X_3 : faktor tim

X_4 : faktor kepemimpinan

X_5 : faktor situasional

Selanjutnya akan dilakukan uji f dan uji t. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F: F Tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova, dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat , maka pengolahan data dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

BAB IV

PROFIL PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Hadji Kalla, dulu bernama NV. Hadji Kalla Trading Company, adalah sebuah perusahaan grup keluarga. Dirintis oleh sepasang suami istri saudagar bugis yaitu Hadji Kalla dan Hadjah Athirah.

Kegiatan niaga dilakukannya dari tahun 1935 sampai 1947 dengan barang dagangan utamanya berupa kain Sutera dan Permata/Logam Mulia, dimana Hadji Kalla berperan sebagai Direktur Utama dan Hadjah Athirah sebagai Komisaris.

Pada tanggal 18 Oktober 1952 Hadji Kalla dan Hajjah Athirah membangun NV. Hadji Kalla Trading Company untuk mengembangkan usahanya di bidang perdagangan tekstil di kota Watampone dan Makassar.

Sejarah mulainya bisnis Toyota dimulai pada tahun 1968, yaitu setelah Jusuf Kalla menyelesaikan pendidikan dari Fakultas Ekonomi Unhas. Kepemimpinan berpindah ditangannya dengan karyawan tinggal satu orang. Disamping kegiatan dilakukan di kantor resmi di Jl. Pelabuhan (kemudian Jl. Martadinata) Makassar, urusan administrasi lebih banyak dilakukan di rumahnya, Jl. K.H. Ramli, Makassar. Istrinya, Ny. Ida Jusuf, menjalankan administrasi merangkap keuangan.

Impor mobil pertama langsung ke Toyota setelah mendapat alamatnya dari kedutaan Jepang di Jakarta. Bapak M. Jusuf Kalla langsung ke Jepang

membeli 10 unit mobil Toyota. Pembeli pertama adalah Kantor Gubernur Sulsel, sebanyak 5 (lima) unit mobil Toyota Jeep, jenis Canvas.

Tahun 1969, PT. Hadji Kalla menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulsel, Sultra, Sulteng, dan Irja. Kendaraan yang dijual adalah kendaraan penumpang dan komersial. Cabang penjualannya berjumlah 18 kota. Karena keberhasilannya perusahaan sering memperoleh *Triple Crown Award* dari Toyota Corporation, Jepang. Yaitu penghargaan untuk tingkat keberhasilan Market Share di atas 40% melampaui wilayah lain di Indonesia.

Pada tahun 1973 PT. Hadji Kalla mendirikan dealer dan bengkel mobil di Jl. HOS Cokroaminoto Makassar, dan seiring dengan besarnya angka penjualan, pada tahun 1979 Bengkel Toyota PT. Hadji Kalla kemudian di pindahkan dari Jl. HOS Cokroaminoto ke Jl. Urip Sumohardjo dan masih aktif hingga saat ini.

Kini PT. Hadji Kalla telah memiliki outlet sebanyak 21 Cabang yang tersebar diseluruh area Sulsel, Sultra, Sulteng, dan Sulbar. Pada tahun 2009, PT. Hadji Kalla membangun outlet di daerah Kolaka, Sultra, yang merupakan Small Outlet pertama di Toyota dan Pre Delivery Centre (PDC) Makassar yang merupakan PDC terbesar diseluruh Main Dealer Toyota.

B. Gambaran Umum Perusahaan

Grup Hadji Kalla dipimpin oleh Muhammad Yusuf Kalla. Untuk kawasan Indonesia Timur, Grup Hadji Kalla merupakan kelompok usaha yang paling menonjol.

Sejalan dengan prospek usaha yang dikelolah oleh NV. Hadji Kalla, maka pada tahun 1994 berubah dari NV. Hadji Kalla menjadi PT. Hadji Kalla

yang sesuai dengan Akte Notaris Endang Soelianti, Sarjana Hukum dengan No 34 yang disahkan pada tanggal 26 Mei 1997. PT. Hadji Kalla Toyota hingga kini telah memiliki 23 showroom penjualan yang tersebar di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Melalui cabang yang terbesar di seluruh Sulawesi, PT. Hadji Kalla menerapkan standar Toyota dalam beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang atau yang lazim disebut 3S – Sales, Servis, Spareparts. Berkat prestasi yang dicapainya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial, perusahaan ini telah memperoleh Trippe Grown Award, dari Toyota Corporation, Jepang, Market Sharenya pun tertinggi melampaui wilayah lain di Indonesia. PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo sendiri di resmikan pada tanggal 13 Februari 1976. Dengan dilengkapi pelayanan Showroom Penjualan, After Sales (Service, General Repair dan Body Paint) dan Penjualan Suku cadang menjadikan Urip Sumoharjo salah satu cabang terlengkap di Wilayah Sulawesi Selatan.

C. Visi Misi Perusahaan

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumiharjo memiliki visi dan misi tertulis yang dijadikan acuan perusahaan dalam melakukan aktivitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumiharjo adalah sebagai berikut: a. Visi Menjadi dealer utama Toyota terbaik di Indonesia b. Misi 1) Memuaskan kebutuhan transportasi untuk kualitas hidup yang lebih baik 2) Menjadi perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan

D. Bauran Penjualan Perusahaan

Produk Produk yang ditawarkan oleh PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar adalah kendaraan roda empat (otomotif) dengan merk Toyota yang terdiri dari berbagai macam jenis diantaranya: a. All New Avanza Toyota Avanza melakukan segmentasi dengan menasar kelompok segmen dengan pendapatan menengah ke atas. Adapun untuk target pasar Toyota Avanza menargetkan keluarga baru yang memiliki jumlah keluarga yang cukup besar sehingga membutuhkan mobil yang cukup luas. Toyota Avanza memosisikan diri sebagai “the real mpv” atau mobil yang pas dengan kebutuhan keluarga yang muat hingga tujuh orang didalamnya. b. New Rush Toyota Rush menasar masyarakat yang memiliki pendapatan menengah ke atas. Adapun target dari Toyota Rush adalah masyarakat yang menyukai mobil sporty dan elegan. Toyota Rush memosisikan diri sebagai Mobil SUV (Sport Utility Vehicle), mobil yang handal, lincah dan sporty yang baik dalam perjalanan onroad maupun offroad. c. Grand New Innova Toyota Grand New Innova melakukan segmentasi dengan menasar masyarakat/keluarga dengan tingkat pendapatan menengah ke atas/mapan.

Adapun target dari produk ini yaitu masyarakat dengan keluarga yang cukup besar. Toyota Avanza memosisikan diri sebagai Mobil MPV (Multi Purpose Vehicle) keluarga dengan kualitas yang lebih baik. d. New Yaris, Mengusung konsep citycar, Toyota Yaris melakukan segmentasi dengan menasar masyarakat dengan pendapatan menengah ke atas dengan target kalangan anak muda/eksekutif. Toyota New Yaris memosisikan diri sebagai

mobil yang stylish, simple dan sporty yang diperuntukkan kalangan muda yaitu Agya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar yang berjumlah 27 orang dengan karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik yang dimaksud dalam penelitian ini berdasarkan posisi, umur responden dan jenis kelamin responden. Adapun rincian karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.

Posisi pekerjaan yang dimaksud adalah posisi yang ditempati karyawan pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 3 responden yang berprofesi sebagai *marketing executive*, 5 responden di bidang logistik, 8 responden di bagian staf administrasi, 7 responden sebagai *sales center* dan 4 responden sebagai *sales executive*. Sehingga bilahasil tersebut dipersentasekan, maka dapat dijabarkan dalam bentuk diagram seperti gambar di bawah ini:

Gambar 5.1
Diagram persentase berdasarkan posisi pekerjaan responden



b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan karakteristik responden berdasarkan umurnya bervariasi. pada rentang umur antara 20 tahun – 30 tahun terdapat 20 responden sedangkan pada rentang 31 tahun – 5 tahun terdapat 7 responden. Sehingga deskripsi umur responden berdasarkan instrumen berupa kuesioner yang telah dibagikan dijabarkan pada tabel 5.2 di bawah ini:

Gambar 5.2
Diagram persentase berdasarkan umur responden



c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Gambar 5.3
Diagram persentase berdasarkan Jenis Kelamin responden



Berdasarkan dari hasil penelitian yang menjadi responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 responden dan perempuan sebanyak 6 responden.

2. Deskripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Deskripsi atau gambaran umum yang mencakup kecenderungan responden dalam hal ini adalah karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja mereka yang diukur melalui kuesioner yang mengacu pada skala model likert. Pilihan jawaban untuk pernyataan positif dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai sangat setuju dengan nilai 5 (lima) dan sebaliknya untuk pernyataan negatif. Data yang diperoleh kemudian dideskripsikan dengan menggunakan analisis deskriptif berupa rata-rata, standar deviasi, median modus, skor minimum, skor maksimum dan distribusi frekuensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri atas lima faktor yaitu, faktor individu (X_1), faktor sistem (X_2), faktor tim (X_3), faktor kepemimpinan (X_4), dan faktor situasional (X_5).

a. Faktor Individu (X_1)

Faktor individu yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi pekerjaan masing-masing. Adapun deskripsi umum mengenai faktor individu karyawan dijabarkan pada tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.1
Deskripsi umum faktor individu karyawan

| Statistics | | |
|-------------------|---------|-------|
| Faktor Individu | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 16,44 |
| Median | | 16,00 |
| Mode | | 15,00 |
| Std. Deviation | | 2,00 |
| Variance | | 4,02 |
| Minimum | | 13,00 |
| Maximum | | 21,00 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Pada tabel 5.1 di atas memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan faktor individu yang diukur atas 6 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 6 sampai 30. Tabel 5.1. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 13 sebagai skor terendah dan 21 sebagai skor tertinggi. Artinya skor untuk faktor individu karyawan pada PT Hadji Kalla bervariasi.

Adapun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor faktor individu karyawan sebesar 16,44, median (nilai tengah) sebesar 16,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 15,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 2,00 dan variansi sebesar 4,02.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi faktor individu karyawan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Faktor Individu

| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid | 6-13 | Rendah | 0 | 0 |
| | 14-21 | Sedang | 26 | 96,3 |
| | 22-29 | Tinggi | 1 | 3,7 |
| | Total | | 27 | 100,0 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa hal-hal yang berkaitan dengan faktor individu karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka berada pada kategori sedang dengan persentase 96,3%.

B. Faktor Sitem (X₂)

Faktor sistem yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan atau disediakan oleh PT Hadji Kalla Toyota Alauddin Makassar. Adapun deskripsi umum mengenai sistem pada PT Hadji Kalla Toyota Alauddin Makassar dijabarkan pada tabel 5.3 di bawah ini:

Tabel 5.3
Deskripsi Umum Faktor Sistem

| Statistics | | |
|-------------------|---------|-------|
| Faktor Sistem | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 11,29 |
| Median | | 12,00 |
| Mode | | 12,00 |
| Std. Deviation | | 1,48 |
| Variance | | 2,21 |
| Minimum | | 9,00 |
| Maximum | | 13,00 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Pada tabel 5.3 di atas memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan faktor individu yang diukur atas 3 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 3 sampai 15. Tabel 5.3. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 9 sebagai skor terendah dan 13 sebagai skor tertinggi. Artinya skor untuk faktor individu karyawan pada PT Hadji Kalla bervariasi.

Adapun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor faktor individu karyawan sebesar 11,29, median (nilai tengah) sebesar 12,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 12,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 1,48 dan variansi sebesar 2,21.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi faktor sistem karyawan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Faktor Sistem

| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid 3-6 | Rendah | 0 | 0 | 0 |
| 7-10 | Sedang | 7 | 25,9 | 25,9 |
| 11-14 | Tinggi | 20 | 74,1 | 100,0 |
| Total | | 27 | 100,0 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa faktor sistem berada pada kategori sedang dengan persentase 25,9 dan pada kategori tinggi dengan persentase 74,1%.

C. Faktor Tim (X_3)

Adapun yang dimaksud faktor tim dalam penelitian ini yaitu kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan hubungan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Adapun deskripsi umum faktor tim yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.5
Deskripsi Umum Faktor Tim

| Statistics | | |
|----------------|---------|-------|
| Faktor Tim | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 19,66 |
| Median | | 20,00 |
| Mode | | 20,00 |
| Std. Deviation | | 1,83 |
| Variance | | 3,38 |
| Minimum | | 16,00 |
| Maximum | | 22,00 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel 5.5 memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan faktor tim yang diukur atas 6 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 6 sampai 30. Tabel 5.4. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 16 sebagai skor terendah dan 22 sebagai skor tertinggi.

Adapaun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor faktor tim karyawan sebesar 19,60, median (nilai tengah) sebesar 20,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 20,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 1,83 dan variansi sebesar 3,83.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi faktor timdijabarkan pada tabel 5.6 di bawah ini:

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi faktor tim

| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| 6-13 | Rendah | 0 | 0 | 0 |
| Valid 14-21 | Sedang | 22 | 81,5 | 96,3 |
| 22-29 | Tinggi | 5 | 18,5 | 100,0 |
| Total | | 27 | 100,0 | 100,0 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel 5.11 di atas diperoleh bahwa pada kategori sedang terdapat 81,5% dan pada kategori tinggi 18,5%.

D. Faktor Kepemimpinan (X₄)

Faktor kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam hal ini adalah karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar.

Tabel 5.7
Deskripsi Umum Faktor Kepemimpinan

| Statistics | | |
|---------------------|---------|-------|
| Faktor kepemimpinan | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 18,77 |
| Median | | 19,00 |
| Mode | | 19,00 |
| Std. Deviation | | 2,00 |
| Variance | | 4,02 |
| Minimum | | 15,00 |
| Maximum | | 22,00 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Pada tabel 5.7 di atas memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan faktor kepemimpinan yang diukur atas 6 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 6 sampai 30. Tabel 5.7. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 15 sebagai skor terendah dan 22 sebagai skor tertinggi. Artinya skor untuk faktor kepemimpinan karyawan pada PT Hadji Kalla bervariasi.

Adapaun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor faktor kepemimpinan sebesar 18,77, median (nilai tengah) sebesar 19,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 19,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 2,00 dan variansi sebesar 4,02.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi faktor kepemimpinan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi Faktor Kepemimpinan

| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| 6-13 | Rendah | 0 | 0 | 0 |
| Valid 14-21 | Sedang | 26 | 96,3 | 96,3 |
| 22-29 | Tinggi | 1 | 3,7 | 100,0 |
| Total | | 27 | 100,0 | 100,0 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa pada kategori sedang terdapat 96,3% sedangkan pada kategori tinggi hanya terdapat 3,7%

E. Faktor Situasional (X₅)

Faktor situasional dalam penelitian ini yaitu tekanan dan perubahan lingkungan yang di alami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adapun deskripsi umum dalam penelitian ini yaitu

Tabel 5.9
Deskripsi Umum Faktor Situasional

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------------------|
| Faktor Situasional | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 10,33 |
| Median | | 11,00 |
| Mode | | 11,00 ^a |
| Std. Deviation | | 1,44 |
| Variance | | 2,07 |
| Minimum | | 7,00 |
| Maximum | | 12,00 |
| | | |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Pada tabel 5.9 di atas memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan faktor situasional yang diukur atas 3 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar 3 sampai 15. Tabel 5.9. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 7 sebagai skor terendah dan 12 sebagai skor tertinggi.

Adapaun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor faktor situasional karyawan sebesar 10,33, median (nilai tengah) sebesar 11,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 11,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 1,44 dan variansi sebesar 2,07.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi faktor situasional yang di alami karyawan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Faktor Situasional

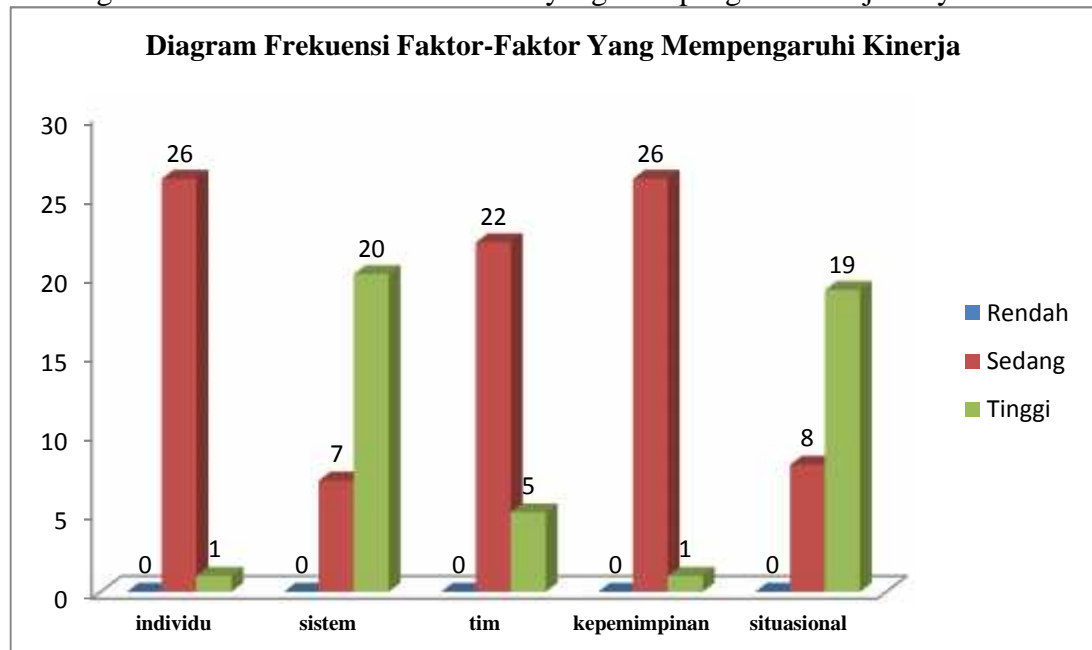
| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid 3-6 | Rendah | 0 | 0 | 0 |
| 7-10 | Sedang | 8 | 29,6 | 29,6 |
| 11-14 | Tinggi | 19 | 70,4 | 100,0 |
| Total | | 27 | 100,0 | 100,0 |

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel 5.13 di atas diperoleh hasil untuk kategori sedang terdapat 29,6% sedangkan untuk kategori tinggi terdapat 70,4%.

Dari kelima faktor tersebut di atas, hasil distribusi frekuensi untuk tiap-tiap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di jabarkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 5.4
Diagram hasil distribusi kelima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan



Berdasarkan diagram tersebut di atas, menunjukkan bahwa kelima faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki kategori yang berbeda-beda.

B. Deskripsi Umum Kinerja karyawan

Deskripsi umum kinerja karyawan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.11
Deskripsi Umum Kinerja Karyawan

| Statistics | | |
|-------------------|---------|-------|
| Kinerja Karyawan | | |
| N | Valid | 27 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 33,22 |
| Median | | 34,00 |
| Mode | | 35,00 |

| | |
|----------------|-------|
| Std. Deviation | 3,04 |
| Variance | 9,25 |
| Minimum | 27,00 |
| Maximum | 38,00 |

Pada tabel 5.11 di atas memberi gambaran bahwa hasil analisis data untuk skor yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang diukur atas 9 pernyataan. Skor tertinggi masing-masing butir pernyataan adalah 5 (empat) dan skor terendah adalah 1 (satu), sehingga skor total yang mungkin didapatkan berkisar sampai 45. Tabel 5.11. memberi gambaran bahwa skor total yang diperoleh adalah 27 sebagai skor terendah dan 38 sebagai skor tertinggi. Artinya kinerja karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda

Adapaun data-data lain yang diperoleh yaitu rata-rata skor (mean) kinerja karyawan sebesar 33,22, median (nilai tengah) sebesar 34,00, modus (nilai yang paling sering muncul) sebesar 35,00, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 3,04 dan variansi sebesar 9,25.

Sedangkan untuk melihat distribusi frekuensi kinerja karyawan dijabarkan pada tabel 5.12 di bawah ini:

Tabel 5.12
Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan

| | Frequency | Frequency | Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Valid 9-20 | Rendah | 0 | 0 | 0 |
| 21-32 | Sedang | 10 | 37,00 | 37,00 |
| 33-44 | Tinggi | 17 | 63,00 | 100,0 |

| | | | | |
|-------|--|----|-------|-------|
| Total | | 27 | 100,0 | 100,0 |
|-------|--|----|-------|-------|

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berada pada kategori sedang sebesar 37% sedangkan kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi sebesar 63%.

3. Pengujian Hipotesis

Adapun hipotesis yang di uji yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar

H_a : Terdapat pengaruh antara faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar

H_0 : $\beta = 0$

H_a : $\beta \neq 0$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program spss versi 20 dan hasil yang diperoleh dijabarkan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 18,239 | 5,052 | | 3,610 | ,000 |
| 1 | | | | | |
| individu | ,114 | ,211 | ,075 | 4,543 | ,002 |
| sistem | ,642 | ,806 | ,804 | 2,036 | ,000 |
| tim | ,116 | ,327 | ,433 | 2,190 | ,004 |
| kepemimpinan | ,155 | ,347 | ,168 | 4,733 | ,000 |
| situasional | ,251 | ,380 | ,356 | 3,975 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas menghasilkan persamaan regresi yaitu $y' = 18,239 + 0,114X_1 + 0,642X_2 + 0,116X_3 + 0,155X_4 + 0,251X_5$.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri atas lima faktor secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilakukan uji t dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa untuk faktor sistem diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,543 > 1,703, untuk faktor sistem diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,036 > 1,703, untuk faktor tim diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,190 > 1,703, untuk variabel faktor kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,733 > 1,703 dan untuk variabel situasional diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,975 > 1,703. Secara konstan diperoleh

t_{hitung} t_{tabel} yaitu 3,610 > 1,703. Pada tabel 5.15 juga nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan perolehan hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kelima faktor yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk melihat pengaruh variabel bebas (lima faktor yang diteliti) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan uji F menggunakan program spss versi 20 dan hasil yang diperoleh dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 193,710 | 5 | 38,742 | 17,326 | ,000 ^b |
| | Residual | 46,956 | 21 | 2,236 | | |
| | Total | 240,667 | 26 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), situasional, individu, tim, kepemimpinan, sistem

Sumber: pengolahan data spss versi 20.

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 17,326 > 2,62 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut memberi gambaran bahwa kelima faktor yang diteliti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar dalam penelitian terdiri atas lima faktor. Kelima faktor tersebut memiliki tingkat kategori yang berbeda-beda berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui instrumen berupa kuesioner. Adapun kelima faktor tersebut yaitu faktor individu (X_1), faktor sistem (X_2), faktor tim (X_3), faktor kepemimpinan (X_4), dan faktor situasional (X_5).

Faktor individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang termasuk kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar. Faktor individu dalam penelitian ini diukur atas enam pernyataan. Ke enam pernyataan tersebut berkaitan dengan pengaplikasian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan mendapat pujian atas keterampilan yang dimiliki karyawan, karyawan mampu mengatasi setiap permasalahan dalam pekerjaan, karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja serta memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada tabel 5.2 mengenai distribusi frekuensi menunjukkan bahwa faktor individu karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar masih berada pada kategori sedang berdasarkan tanggapan responden. Hal tersebut terbukti dari 26 responden memiliki tanggapan yang bervariasi mulai dari tidak setuju, kurang setuju meskipun beberapa di antaranya memiliki jawaban yang setuju dan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian. Sehingga

hasil dari jawaban responden tersebut hanya berada pada rentang 14-21, dimana rentang tersebut berada pada kategori sedang.

Dari kategori tersebut memberi gambaran bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor kedua dalam penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan sistem yang ada pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin. Pada faktor kedua ini terdiri atas tiga pernyataan yaitu, karyawan tertekan dengan sistem kerja diperusahaan, mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dan Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan tertekan. Berdasarkan tabel 5.3 dan gambar 5.4 menunjukkan bahwa dari 27 responden terdapat 7 responden yang skor total jawabannya berada pada kategori sedang dan 20 responden dengan skor total jawaban berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kerjayang ada pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin tidak membuat karyawan tertekan dan karyawan juga mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor tim. Pada faktor ini terdiri atas enam pernyataan yaitu, karyawan antusias mengikuti rapat kelompok kerja, karyawan merasa kehilangan jika salah satu teman kerja tidak masuk kerja, saling percaya, merasa senang jika diberi pekerjaan kelompok, membantu karyawan yang lainnya yang berada dalam kesulitan, serta menjaga hubungan baik antar sesama. Pada kategori ini 22

responden dengan skor jawaban berada pada kategori sedang dan 6 responden dengan skor jawaban berada pada kategori tinggi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa beberapa hal yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya masih perlu ditingkatkan.

Faktor ke empat yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kepemimpinan. Pemimpin adalah seseorang yang memegang kendali untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemimpin yang baik dan tegas akan mampu memberi pengaruh tersendiri bagi bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Faktor kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri atas enam pernyataan yaitu, memberi arahan, motivasi, sanksi, teguran dan pujian kepada bawahannya serta tegas dalam membuat keputusan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 26 responden dengan tanggapan yang menggambarkan bahwa faktor kepemimpinan masih perlu ditingkatkan karena masih berada pada kategori sedang. Sedangkan 1 responden mempunyai tanggapan yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pemimpin mereka berbeda-beda.

Faktor kelima dalam penelitian ini yaitu faktor situasional. Pada faktor situasional ini terdiri dari 3 pernyataan yaitu karyawan merasa pusing dengan pekerjaan yang diberikan, merasa kewalahan dalam membagi waktu, dan lingkungan kerja membuat karyawan merasa nyaman. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 responden dengan tanggapan pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden tersebut terkadang merasa pusing dan kewalahan membagi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan 19 responden

memiliki tanggapan yang tinggi terhadap faktor situasional. Hal tersebut memberi arti bahwa responden tersebut mampu membagi waktu dan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berbeda, bagaimana hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bagian-bagian tersebut terjabarkan dengan sembilan pernyataan.

Dari kesembilan pernyataan tersebut yang dijabarkan pada lampiran skor variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa jawaban responden tiap-tiap variabel sangat bervariasi. tingkat frekuensi responden dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu berbeda-beda, terdapat responden yang memiliki tanggapan selalu, sering, ragu-ragu, kadang-kadang bahkan masih ada responden yang mengisi keterangan tidak pernah.

Sehingga secara keseluruhan hasil kerja dari responden yang didapatkan pun berbeda. Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa 10 responden dengan kinerja berada pada kategori sedang, dan 17 responden dengan kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan secara umum dapat menjadi lebih baik.

Berbedanya tingkat kinerja responden tentu tidak terlepas dari beberapa faktor yang telah dijelaskan serta hasil penelitian dari kelima faktor tersebut. Dimana hasil dari kelima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga memiliki tingkat kategori yang berbeda-beda. Sehingga hasil kerja karyawanpun juga berbeda.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t dan uji F yang dilakukan dengan alpha (α) sebesar 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kelima faktor yang diteliti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar dengan persamaan regresi linear berganda diperoleh: $y' = 18,239 + 0,114X_1 + 0,642X_2 + 0,116X_3 + 0,155X_4 + 0,251X_5$. Jika nilai tiap-tiap faktor disubstitusi ke dalam persamaan tersebut maka diperoleh $y' = 18,293 + (0,114 \times 30) + (0,642 \times 15) + (0,116 \times 30) + (0,155 \times 30) + (0,251 \times 15)$. Sehingga nilai y' atau nilai kinerja yang diprediksikan yaitu sebesar 43,238. Nilai tersebut memberi gambaran bahwa jika tiap-tiap faktor yang diteliti mencapai nilai maksimal maka skor kinerja juga akan meningkat sebesar 43,238 dari skor optimal sebesar 45,00. Atau dengan kata lain semakin baik faktor-faktor yang telah diteliti maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin Makassar.

Dari hasil analisis regresi linear berganda juga diperoleh nilai b terbesar adalah nilai b pada faktor sistem. Hal ini memberi gambaran bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor sistem.

Hal tersebut memberi arti bahwa antara sistem yang berlaku dalam suatu organisasi, perusahaan atau tempat kerja lainnya memiliki pengaruh yang sangat besar atau tinggi terhadap hasil kerja seseorang. Sehingga sudah menjadi tanggung jawab setiap orang yang memiliki wewenang tertentu untuk mengatur sistem kerja yang baik dan membuat orang-orang yang berada di bawahnya mampu melakukan setiap tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sebenarnya. Sistem kerja yang baik akan menghasilkan kondisi kerja yang lebih baik dan pada akhirnya kinerja karyawan akan baik pula.

Meskipun demikian faktor lainnya tidak dapat di abaikan begitu saja, karena juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya faktor kepemimpinan dimana seorang pemimpin adalah pemegang kendali terbesar dalam memajukan suatu organisasi atau perusahaan tak terkecuali pada PT hadji Kalla Toyota Aalauddin Makassar. Pemimpin yang ada dalam perusahaan mempunyai salah satu tugas dan fungsi untuk mengarahkan setiap bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. sehingga tidak mengherankan bila seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin yang tegas dan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya akan menciptakan kinerja bawahan yang tinggi di banding dengan pemimpin yang kurang tegas dan bersikap tidak peduli terhadap kondisi bawahannya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara faktor individu, sistem, tim, kepemimpinan dan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar dengan persamaan regresi $y' = 18,239 + 0,114X_1 + 0,642X_2 + 0,116X_3 + 0,155X_4 + 0,251X_5$. Atau dengan kata lain semakin baik faktor-faktor yang telah diteliti maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Hadji kalla Toyota cabang Alauddin Makassar.
2. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar yaitu faktor sistem dengan nilai b atau koefisien regresi terbesar di antara faktor lain yaitu 0,642.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat di ajukan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan PT Hadji Kalla Toyota cabang Alauddin untuk lebih meningkatkan kinerja dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang tingkat kinerjanya masih berada pada kategori sedang.
2. Kepada pihak yang tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan, diharapkan untuk menelitia faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cardoso, G. F. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit. Andi Offset.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Penerbit. Prenhallindo.
- Edgar, S. H. (1991). *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Penerbit Pustaka Binaman Pessindo.
- Gibson, D. (1996). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Helen, M. (2006). *Manajemen Reward*. Jakarta: Penerbit. Gramedia Pustaka Utama.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Hoetomo. (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Penerbit. Balai Pustaka.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira & Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya manusia*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: Penerbit. Raja Grafindo Persada.

- Muchlas, M. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbitan Gadjah Mada.
- Richard, S. M. (2005.). *Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit.. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit. FE UI.
- Sudarmayanti 2003 yang Dikutip Oleh Gatot Subrata . (2009). *Automasi Perpustakaan Malang*. Malang: Uneversitas Negeri Malang.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Surya, D. (2004). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit. Pustaka Pelajar.
- Wibowo, A. (2006). *Kajian Tentang Prilaku pengguna Sistem Informasi Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*. Jakarta: Universitas Budi Luhur Press.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama

Posisi

Umur

Jenis Kelamin: Pria

Wanita

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk

1. Berilah tanda ceklist () pada kolom yang tersedia dengan pilihan anda.
2. Pertimbangkan setiap pernyataan secara terpisah dan tentukan kebenarannya. Tanggapan anda jangan dipengaruhi oleh tanggapan terhadap pernyataan lain.
3. Pada bagian terakhir, berilah tanda ceklist () jawaban yang anda anggap sesuai.
4. Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi angket ini.

Keterangan Pilihan Tanggapan:

- a. Selalu (Sl)
- b. Sering (Sr)
- c. Ragu (R)
- d. Kadang-Kadang (Kd)
- e. Tidak pernahh (Tp)

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

| No | Pernyataan (X ₁) faktor individu | Tanggapan | | | | |
|----|---|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Saya mengaplikasikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2 | saya mendapat pujian karena keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 3 | Saya mampu mengatasi setiap permasalahan dalam pekerjaan | | | | | |
| 4 | Saya percaya diri dalam segala hal | | | | | |
| 5 | Saya memiliki dorongan yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Saya berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam segala hal | | | | | |

| No | Pernyataan (X ₂) faktor sistem | Tanggapan | | | | |
|----|---|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Saya tertekan dengan sistem kerja diperusahaan | | | | | |
| 2 | Saya mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang diberikan membuat saya tertekan | | | | | |

| No | Pernyataan (X ₃) faktor tim | Tanggapan | | | | |
|----|--|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Saya antusias mengikuti rapat kelompok kerja | | | | | |
| 2 | Saya merasa kehilangan jika salah satu teman kerja tidak masuk kerja | | | | | |
| 3 | Saya percaya akan kejujuran setiap teman kerja saya | | | | | |
| 4 | Saya senang jika diberi pekerjaan kelompok | | | | | |
| 5 | Jika ada teman kelompok yang kesulitan, Saya memberi motivasi untuk terus berusaha | | | | | |
| 6 | Saya menjaga hubungan baik dengan teman kerja lainnya | | | | | |

| No | Pernyataan (X ₄) faktor kepemimpinan | Tanggapan | | | | |
|----|--|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Pemimpin memberikan arahan ketika saya meminta saran | | | | | |
| 2 | Pemimpin memberi motivasi kepada setiap bawahannya | | | | | |
| 3 | Pemimpin memberi pujian kepada karyawan yang berhasil | | | | | |
| 4 | Pemimpin memberi teguran, ketika saya berbuat salah | | | | | |
| 5 | Pemimpin tegas dalam membuat keputusan | | | | | |
| 6 | Pemimpin memberi sanksi kepada karyawan yang berbuat salah | | | | | |

| No | Pernyataan (X ₅) faktor situasional | Tanggapan | | | | |
|----|--|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Saya merasa pusing dengan pekerjaan yang diberikan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Saya merasa kewalahan membagi waktu dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja membuat saya nyaman | | | | | |

b. Variabel Kinerja

| No | Pernyataan | Tanggapan | | | | |
|----|---|-----------|----|---|----|----|
| | | Sl | Sr | R | Kd | Tp |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak | | | | | |
| 2 | Dalam satu hari saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan | | | | | |
| 3 | saya tidak mampu menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan yang berbeda | | | | | |
| 4 | Hasil kerja saya mendapat koreksian dari atasan | | | | | |
| 5 | Saya mendapat pujian atas prestasi kerja saya | | | | | |
| 6 | Meskipun pekerjaan selesai, namun saya sadar bahwa pekerjaan saya memiliki banyak kesalahan | | | | | |
| 7 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Meskipun saya telah berusaha, masih ada beberapa pekerjaan yang belum selesai | | | | | |
| 9 | Saya mendapat teguran karena tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaan | | | | | |

Keterangan variabel kinerja

1. Pernyataan nomor 1 hingga 3 merupakan indikator kuantitas
2. Pernyataan nomor 4 hingga 6 merupakan indikator kualitas
3. Pernyataan nomor 7 hingga 9 merupakan indikator ketepatan waktu

RIWAYAT HIDUP



Rizal Ramli, lahir di Ujung Pandang, 15 oktober 1994, merupakan buah hati dari pasangan dari bapak Ramli dan ibu Nurhayati. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar ditempuh di Sekolah Dasar Negeri Center Mangalli dan selesai pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama Terbuka 1 Sungguminasa dan selesai pada tahun 2009.

Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Somba Opu. Selanjutnya pada tahun 2013, penulis terdaftar di Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama aktif jadi mahasiswa, penulis juga bekerja pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Kota Makassar hingga penulis berhasil menyelesaikan study pada tahun 2017.