

SKRIPSI

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA
CABANG ALAUDDIN MAKASSAR**

RAHMADHANI AZIS

10572 04387 13



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Rahmadhani Azis
No. Stambuk : 10572 04387 13
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan : pada PT. Hadji Kalla Toyota Alauddin Makassar

Makassar, 4 Oktober 2017

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Moh. Aris Pasigai, SE.,MM
NIDN : 0008056301

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NIDN : 00927078201

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN : 0008056301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Allah Meninggikan Orang-Orang Yang Beriman Dan Orang-Orang Yang Berilmu
Pengetahuan Beberapa Derajat" (Q.S Al Hujarat, 11)*

*Bersungguh-sungguhlah engkau dalam menuntut ilmu, jauhilah kemalasan dan kebosanan
karena jika tidak demikian engkau akan berada dalam bahaya kesesatan,
(Abu Hamid Al Ghazali)*

Besar maupun kecilnya hasil usaha yang didapatkan wajib disyukuri karena
tidak semua orang bisa mendapatkan hasil yang terbaik

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, keluarga serta
teman-temanku yang telah banyak membantu saya dengan tulus hingga
terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

Studi ini telah menguji hipotesis bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi akan di pengaruhi oleh faktor dan kepemimpinan dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Semua karyawan berjumlah 107 orang karyawan yang telah di ambil sebagai sampel. Data yang di analisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya organisasi telah terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

Kebijakan yang perlu dilakukan oleh manajemen PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, menghindari terjadinya konflik, serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan bias lebih optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbilalamin, Segala puji bagi Allah swt, Tuhan semesta alam karena atas limpahan rahmat dan kemurahanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan. Salam dan shalawat penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad saw pembawa risalah kebenaran dan pencerahan bagi ummat. Semoga kita tetap istiqomah di jalan Allah swt. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Banyak kesulitan yang dihadapi oleh penulis dalam penulisan proposal ini, baik dalam penelitian maupun dalam penyusunannya. Namun berkat kerja keras, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : **“Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.”**

Penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Abd. Rahman Rahim.SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah dan Bisnis Makassar.

3. Bapak Moh Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh Aris Pasigai, SE., MM dan Bapak Nur Rasyid, SE., MM selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ucapan terima kasih yang teramat istimewa penulis haturkan kepada kedua orang tua, yang telah merawat, mendidik, dan menyekolahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.
6. Ucapan terimakasih yang istimewa penulis haturkan kepada Kakakku, Adek – adekku, yang telah membantu dan memberikanku semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas dan Bisnis Muhammadiyah Makassar khususnya Manajemen 7.13.

Tidak ada potensi sedikitpun bahwa Skripsi ini sudah sempurna dan bersifat final. Untuk itu kritik dan saran masih terbuka bagi semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat kedepannya. Akhir kata, Semoga Allah swt memberikan imbalan bagi semua pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis. Amin.

Penulis

Rahmadhani Azis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Kinerja	7
B. Penilaian Kinerja	8
C. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
D. Kegunaan Penilaian Kinerja	11
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
F. Kerangka Pikir	22
G. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	35
B. Metode Pengumpulan Data	35
C. Jenis dan Sumber Data.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Defenisi Operasional Variabel	37
F. Metode Analisis Data	41
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	44
A. Sejarah PT. Hadji Kalla Toyota	44
B. Visi dan Misi	45
C. Struktur Organisasi.....	45
D. Job Description Cabang.....	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Identitas Responden	54
B. Variabel Analisis	59
C. Deskripsi Variabel Penelitian	59
D. Pengujian Instrumen Penelitian.....	64
E. Analisis Pembahasan Regresi Linear Berganda.....	67
F. Pengujian Hipotesis.....	68
G. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	75
A. Simpulan.....	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 2 Sebaran Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 3 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4 Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Perencanaan	60
Tabel 6 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Motivasi	61
Tabel 7 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Organisasi	62
Tabel 8 Frekuensi tanggapan terhadap indikator Kinerja	64
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner	65
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 11 Ringkasan Hasil Regresi	67
Tabel 12 Koefisien determinasi	68
Tabel 13 Tabel anova	69
Tabel 14 Uji T	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir	22
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini berjalan dengan pesat, yang menciptakan suatu persaingan yang semakin ketat. Hal ini yang menuntut produsen untuk lebih peka, kritis dan reaktif terhadap perubahan yang ada, baik politik, sosial budaya, dan ekonomi.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas karyawan tersebut prestasi kerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan.

Tinggi rendahnya tingkat prestasi seorang karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dimaksudkan antara lain adalah kemampuan karyawan untuk selalu mengikuti perubahan, setiap karyawan harus mempunyai dasar pengetahuan yang memadai untuk memecahkan permasalahan pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mampu meningkatkan tingkat perencanaan, organisasi, dan motivasi sehingga perusahaan mampu mendapatkan laba atau keuntungan yang baik.

Perencanaan adalah satu ciri yang mendefinisikan hakikat manusia yaitu bagian dari sejarahnya meliputi keseluruhan sejarah. Perencanaan diartikan sebagai terapan dari rekayasa yang diwujudkan dalam bentuk karya cipta manusia yang didasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan. Menurut Djoyohadikusumo (2000) menyangkut hal pengetahuan objektif (tentang ruang, materi, energi) yang diterapkan di bidang perancangan (termasuk mengenai peralatan teknisnya). Dengan kata lain, teknologi mencakup teknik dan peralatan untuk menyelenggarakan rancangan yang didasarkan atas hasil sains.

Dari pandangan semacam itu, kemudian perencanaan berkembang lebih jauh dari yang dipahami sebagai susunan pengetahuan untuk mencapai tujuan praktis atau sebagai sesuatu yang dibuat atau diimplementasikan serta metode untuk membuat atau mengimplementasikannya.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Didalam kenyataan, tidak semua orang yang menduduki jabatan dalam sebuah organisasi memiliki kemampuan untuk memimpin atau memiliki 'Organisasi', sebaliknya banyak orang yang memiliki bakat organisasi tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Sedangkan pengertian 'Kepala' menunjukkan segi formal dari jabatan pemimpin saja maksudnya secara yuridis – formal setiap orang dapat saja diangkat mengepalai sesuatu usaha atau bagian (berdasarkan surat keputusan atau surat pengangkatan), walaupun belum tentu orang yang bersangkutan mampu menggerakkan mempengaruhi dan membimbing bawahannya serta (memimpin) memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Dari survei awal yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di

perusahaan tersebut masih kurang baik karena kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi karyawan sendiri kurangnya motivasi ,sehingga banyak karyawan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua itu terjadi karena kepemimpinan dari pemimpin perusahaan masih minim serta kedisiplinan karyawan yang kurang sehingga sumber daya manusia di perusahaan tersebut atau karyawan belum mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa pentingnya peranan faktor Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan dan menuliskan hasilnya dalam Skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar ?
2. Faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan, organisasi, dan motivasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

2. Manfaat bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM) serta mendekatkan antara teori-teori dan praktek di lapangan.

BAB II

II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli yaitu : Menurut Guritno dan Waridin (2005) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Suyadi dalam Nawawi (2006:65-66), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai norma dan etika.

Pengertian Kinerja menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2000).

B. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Leon C. Mengginson (1981) Dalam Anwar Prabu Mengkunegara (2005) adalah sebagai berikut : “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. selanjutnya Andrew E..Sikula (2005) yang ditulis Anwar Prabu Mengkunegara (2005) Mengemukakan bahwa “penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan”.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. dengan demikian penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada dalam perusahaan, disamping faktor lain di luar perusahaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karier.

Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, meningkatkan motivasi kerja, etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan dan riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan serta sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

C. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia (SDM) dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
8. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
9. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.
10. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, Insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

D. Kegunaan Penilaian Kinerja

1. Kegunaan Penilaian Kinerja
 - a. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
 - b. Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- b. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
- c. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
- d. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
- e. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- f. Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan , perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
- g. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

- i. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Perencanaan

Pengertian Perencanaan sebenarnya berasal dari kata Bahasa Perancis yaitu "*La Techniqu*" yang dapat diartikan dengan "Semua proses yang dilaksanakan dalam upaya untuk mewujudkan sesuatu secara rasional".

Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan sesuatu tersebut dapat saja berupa benda atau konsep, pembatasan cara yaitu secara rasional adalah penting sekali dipahami disini sedemikian pembuatan atau perwujudan sesuatu tersebut dapat dilaksanakan secara berulang (repetisi).

Perencanaan dalam arti ini dapat diketahui melalui barang-barang, benda-benda, atau alat-alat yang berhasil dibuat oleh manusia untuk memudahkan dan menggampangkan realisasi hidupnya di dalam dunia. Hal mana juga memperlihatkan tentang wujud dari karya cipta dan karya seni (*Yunani techne*) manusia selaku homo technicus. Dari sini muncullah istilah "perencanaan", yang berarti ilmu yang mempelajari tentang "techne"

manusia. Tetapi pemahaman seperti itu baru memperlihatkan satu segi saja dari kandungan kata "perencanaan". Perencanaan sebenarnya lebih dari sekedar

penciptaan barang, benda atau alat dari manusia selaku homo technicus atau homo faber. Perencanaan bahkan telah menjadi suatu sistem atau struktur dalam eksistensi manusia di dalam dunia. Teknologi bukan lagi sekedar sebagai suatu hasil dari daya cipta yang ada dalam kemampuan dan keunggulan manusia, tetapi ia bahkan telah menjadi suatu “daya pencipta” yang berdiri di luar kemampuan manusia, yang pada gilirannya kemudian membentuk dan menciptakan suatu komunitas manusia yang lain.

Perencanaan adalah sebagai penerapan ilmu-ilmu perilaku alam serta pengetahuan lain secara sistematis dan sistematis untuk memecahkan masalah (Anglin, 2010).

Menurut Rogers (dalam Seels, Richey, 2004) Teknologi adalah suatu rancangan langkah instrumental untuk memperkecil keraguan mengenai hubungan sebab akibat dalam mencapai hasil yang diharapkan. Teknologi adalah ilmu pengetahuan mengenai pembangunan dan industri (Saliman, Sudarsono, 2003).

Dari Wikipedia, Perencanaan adalah pengembangan dan aplikasi dari alat, mesin, material dan proses yang menolong manusia menyelesaikan masalahnya. Sebagai aktivitas manusia, teknologi mulai sebelum sains dan teknik. Dalam Random House Dictionary seperti dikutip Naisbitt (2002 : 46) Perencanaan adalah sebagai benda, sebuah obyek, bahan dan wujud yang jelas-jelas berbeda dengan manusia.

Menurut Iskandar Alisyahbana seperti dikutip Yusufhadi Miarso (2007 : 131), perencanaan adalah cara melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan bantuan alat dan akal, sehingga seakan-akan memperpanjang, memperkuat, atau membuat lebih ampuh anggota tubuh, pancaindra, dan otak manusia.

Menurut Ellul dalam Miarso (2007 : 131), Perencanaan adalah

keseluruhan metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri efisiensi dalam setiap bidang kegiatan manusia. Menurut Miarso (2007 : 62) Teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses

tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada, dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu sistem.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, motivasi juga merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memeperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Adapun teori - teori motivasi yaitu :

a. Teori kebutuhan

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu : kebutuhan untuk makan, minum, dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman yaitu : kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) Kebutuhan Akan Harga Diri yaitu : kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - 5) Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.
- b. Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia mengemukakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dimana dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan disebut pula hygiene faktor yang meliputi kebijakan perusahaan, administrasi, kualitas pengawasan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. sedangkan Faktor motivasian disebut pula motivators yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan.

- c. Theory X dan Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, Negatif dengan tanda label X dan Positif dengan tanda Label Y, dimana McGregor merumuskan asumsi - asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (Negatif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sedangkan Teori Y (Positif) Merumuskan asumsi sebagai berikut:

- 1) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan.

Jadi teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi – asumsi Y atau Positive side dari perilaku SDM didalam organisasi. boleh jadi ide – ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab

atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller Dan Gordon W. (1970), yang ditulis Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) Menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja artinya pimpinan, manajer, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

3. Organisasi

Dalam bahasa Indonesia sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Istilah organisasi pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Organisasi adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah organisasi pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat

pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin". Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2010).

Organisasi adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 2008). Kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Kartini Kartono, 2003). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi

orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Slamet, 2002: 29).

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk meneapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utatna seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang posetif dalam usaha mencapai tujuan.

Macam-Macam Gaya Organisasi :

a. Gaya Organisasi Otoriter/Authoritarian

Adalah gaya organisasi yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. Gaya Organisasi Demokratis/Democratik

Gaya organisasi demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Organisasi Bebas/Laissez Faire

Organisasi jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Ciri-ciri organisasi

Orang yang boleh menjadi pemimpin tidak semua boleh menjadi pemimpin yang hebat. Untuk menjadi pemimpin perlu ada minat dan ketokohan semula jadi di dalam diri. Pemimpin yang baik muncul secara tiba-tiba tetapi ia bermula daripada ketokohan untuk mendai pemimpin dan dipilih oleh orang ramai untuk memimpin.

Berikut adalah beberapa tips tentang ciri-ciri organisasi yang baik :

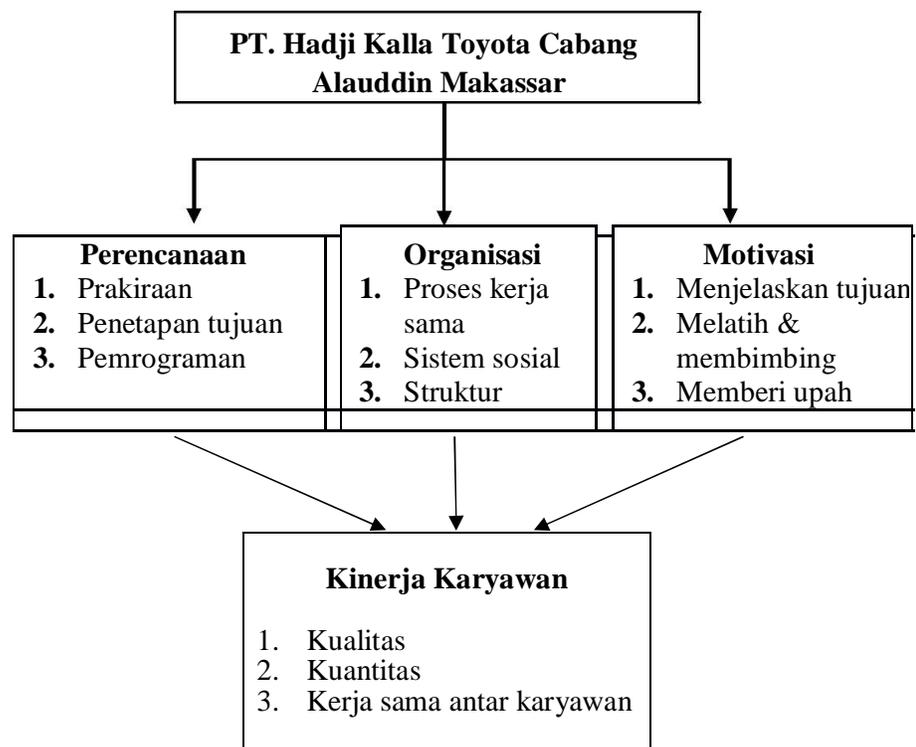
- a. Ada visi yang jelas.
- b. Berilmu.
- c. Ada Kesungguhan.
- d. Ada karisma personalitinya sangat dikagumi.
- e. Dapat berkomunikasi secara baik.
- f. Ada keberanian

F. Kerangka Pikir

Pada Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar mempunyai beberapa karyawan dimana karyawan tersebut

mempunyai peranan masing – masing disetiap pekerjaannya. Dimana untuk menunjang kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal maka diperlukan Perencanaan, Motivasi, Serta Organisasi sehingga karyawan nantinya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berikut ini adalah skema dari permasalahan yang akan diteliti :



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan Rumusan Masalah dan Kerangka Pikir, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.
 2. Diduga Faktor Motivasi adalah faktor yang dominan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.
 - 6) Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 7) Kebutuhan Akan Harga Diri yaitu : kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - 8) Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.
- c. Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia mengemukakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dimana dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan disebut pula hygiene faktor yang

meliputi kebijakan perusahaan, administrasi, kualitas pengawasan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. sedangkan Faktor motivasi disebut pula motivators yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan.

d. Theory X dan Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, Negatif dengan tanda label X dan Positif dengan tanda Label Y, dimana McGregor merumuskan asumsi - asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

Teori X (Negatif) merumuskan asumsi seperti :

- 5) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- 6) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh
- 7) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 8) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sedangkan Teori Y (Positif) Merumuskan asumsi sebagai berikut:

- 3) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat.
- 4) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan.

Jadi teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi – asumsi Y atau Positive side dari perilaku SDM didalam organisasi. boleh jadi ide – ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab

atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller Dan Gordon W. (1970), yang ditulis Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) Menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja artinya pimpinan, manajer, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

3. Organisasi

Dalam bahasa Indonesia sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Istilah organisasi pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Organisasi adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah organisasi pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat

pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin". Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2010).

Organisasi adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 2008). Kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Kartini Kartono, 2003). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi

orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Slamet, 2002: 29).

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk meneapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utatna seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang posetif dalam usaha mencapai tujuan.

Macam-Macam Gaya Organisasi :

a. Gaya Organisasi Otoriter/Authoritarian

Adalah gaya organisasi yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. Gaya Organisasi Demokratis/Democratik

Gaya organisasi demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Organisasi Bebas/Laissez Faire

Organisasi jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Ciri-ciri organisasi

Orang yang boleh menjadi pemimpin tidak semua boleh menjadi pemimpin yang hebat. Untuk menjadi pemimpin perlu ada minat dan ketokohan semula jadi di dalam diri. Pemimpin yang baik muncul secara tiba-tiba tetapi ia bermula daripada ketokohan untuk mendai pemimpin dan dipilih oleh orang ramai untuk memimpin.

Berikut adalah beberapa tips tentang ciri-ciri organisasi yang baik :

- g. Ada visi yang jelas.
- h. Berilmu.
- i. Ada Kesungguhan.
- j. Ada karisma personalitinya sangat dikagumi.
- k. Dapat berkomunikasi secara baik.
- l. Ada keberanian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis memilih Perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Dan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan pada bulan April sampai Mei 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, karena data dapat digunakan pada penelitian eksploratif, maupun untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode pengumpulan data ditentukan pula oleh masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Jadi pada Skripsi ini penulis menggunakan penelitian lapangan, yaitu penulis mengadakan penelitian di lapangan untuk mendapatkan data - data yang konkrit yang ada kaitannya dengan Skripsi ini yaitu dengan cara:

1. Observasi/Pengamatan Langsung yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan data yang akurat.
2. Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan masing - masing responden contoh yaitu variabel X1, X2 dan X3 serta kinerja karyawan.
3. Dokumentasi yaitu usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini adalah :

1. Data Kualitatif yaitu data yang berupa keterangan - keterangan yang diperoleh melalui kuesioner, dan data lainnya yang dapat menunjang pembahasan ini.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka - angka.

Sedangkan Sumber data yang digunakan bersumber dari:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari kantor yang diteliti.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan informasi atau dokumen - dokumen serta sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar yang berjumlah 107 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang

dianggap bisa mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari jumlah populasi, yaitu berjumlah 50 orang karyawan Pada Kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepribadian.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut

ini :

E. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif adalah Analisis yang menguraikan mengenai Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi berganda adalah analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2002). Analisis regresi linear berganda yaitu Suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor kinerja karyawan yang meliputi Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan menggunakan rumus yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Perencanaan

X₂ = Organisasi

X₃ = Motivasi

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi Untuk $X_1 - X_3$

b_0 = Konstanta

e_i = Faktor Kesalahan

3. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006).

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat

diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan hipotesis :

$F_h > F_t$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

$F_h < F_t$ maka H_o diterima dan H_t ditolak b.

Analisis Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t.

Dengan Hipotesis :

$t_h > t_t$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

$t_h < t_t$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F(a : K-1, K(n-1))$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Hadji Kalla, berdiri pada tahun 1952 dan bergerak di sektor otomotif serta perdagangan. Tahun 1969, PT. Hadji Kalla menjadi agen tunggal pemasaran mobil Toyota untuk daerah Sulawesi Selatan, Tengah dan Tenggara. Berkat prestasi yang dicapainya dalam penjualan kendaraan penumpang dan komersial, perusahaan ini sering memperoleh Triple Crown Award, dari Toyota Corporation, Jepang. Market Share-nya pun tertinggi melampaui wilayah lain di Indonesia.

Melalui 18 cabang yang tersebar di seluruh Sulawesi, PT Hadji Kalla menerapkan Standar Toyota dalam beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang atau yang lazim disebut 3S – Sales, Service, Spare Parts. Bidang usaha lainnya adalah penyewaan mobil di beberapa wilayah Indonesia serta perdagangan umum impor maupun ekspor.

B. PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar sendiri diresmikan pada tanggal 13 Februari 1976 dan saat ini dipimpin oleh Bapak Fery Irawan.

C. Dengan dilengkapi pelayanan Showroom Penjualan, After Sales (Service, General Repair dan Body Paint) dan Penjualan Suku cadang, menjadikan Alauddin salah satu cabang terlengkap di Wilayah Sulawesi Selatan.

B. Visi dan misi PT. Hadji kalla

1. Visi

Visi Kalla Group adalah : “Menjadi panutan dalam pengelolaan usaha secara professional berlandaskan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT”.

2. Misi

a. Mewujudkan kelompok usaha terbaik dan unggul bermula dari usaha perdagangan yang dirintis oleh Hadji Kalla, saat ini Kalla Group telah mengelola berbagai jenis usaha, antara lain dibidang agrobisnis, otomotif, property, pengembangan, konstruksi, transportasi, energy dan pendidikan.

b. Berperan aktif dalam memajukan ekonomi nasional bisnis – bisnis yang telah dilakukan oleh Kalla Grup di harapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh stakeholder dan masyarakat, antara lain : meningkatkan lapangan pekerjaan dan meningkatkan daya beli masyarakat.

c. Berperan aktif mewujudkan kesejahteraan masyarakat demi kemajuan bersama. Sejalan tujuan dalam berbisnis yaitu memberikan manfaat dan nilai tambah bagi stakeholder maka pertumbuhan dan perkembangan Kalla Group ini dapat dirasakan oleh masyarakat.

C. Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla (Toyota)

Dengan berkembangnya suatu perusahaan, maka ruang lingkup kegiatan perusahaan semakin luas dan semakin rumit, hal ini menyebabkan seseorang tidak mampu lagi melaksanakan sendiri seluruh kegiatan didalam perusahaan, maka itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang dari anggota –anggota organisasi tersebut.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keefektifan manajemen perusahaan, maka perusahaan sehat sangatlah diperlukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki serta mendorong pertumbuhan kerja kearah produktivitas yang tinggi.

Setiap perusahaan idealnya mempunyai struktur organisasi formal dimana didalamnya terlibat orang-orang serta sumber-sumber untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan tersebut diatas perusahaan PT. Hadji Kalla dalam kegiatan operasionalnya memakai sruktur organisasi yang berbentuk lini dan staf.

D. Job description cabang

a. Tanggung jawab dan wewenang

1. Branch Head (Kepala Cabang)

a. Tanggung Jawab Utama:s

1. Mengkoordinasikan dan bertanggung jawab semua kegaitan yang berlangsung pada Kantor cabang, meliputi penjualan mobil, part, *service* dan administrasi keuangannya.
2. Meraih/mencapai target penjualan mobil, *service* dan *part* di wilayahnya dan mempertahankan/meningkatkan *market share* di wilayah pemasarannya.
3. Melaksanakan promosi penjualan yang efektif (meningkatkan penjualan) dan melakukan intervensi pasar baru dan menciptakan pasar potensial, guna mendukung tercapainya target penjualan mobil secara efektif, efisien dan berkesinambungan.
4. Berusaha/menjamin semua transaksi penjualan dan surat-surat /administrasi dari hasil transaksi penjualan dapat diselesaikan tepat waktu, benar dan sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku.

5. Semua transaksi penjualan, biaya-biaya dilaksanakan sesuai prosedur dan system yang berlaku dan menjamin tidak ada keluhan dari *customer* yang berhubungan dengan hal tersebut.
6. Mengontrol dan mengupayakan kesesuaian antara anggaran dengan realisasi dengan efektif dan efisien. Membimbing dan membina seluruh staf cabang dalam mencapai tujuan Perusahaan.

b. Wewenang

1. Mengkoordinasi dan memberi petunjuk/pembinaan staf/bawahannya dalam aktivitas mencapai sasaran yang direncanakan.
2. Menilai/mengevaluasi seluruh staf dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dan mengusulkan kepada Direksi peningkatan kesejahteraan staf dan bawahannya

2. Supervisor

a. Tanggung jawab utama :

1. Melaksanakan kontrol laporan hasil kunjungan Salesman/Counter setiap hari dan melaporkan ke Kepala Cabang.
2. Membimbing, mengarahkan dan membina Salesman/Counter Sales dalam menjalankan tugas dalam rangka pencapaian target penjualan.
3. Mengawasi dan meneliti kelengkapan syarat administrasi dan keuangan calon customer dalam penjualan mobil yang diajukan oleh Salesman/CSl.

4. Membantu *Salesman/Counter sales* dalam *Follow-up sampai Closing*.
5. Melaksanakan pelaporan hasil Realisasi Penjualan Salesman baik ke Divisi Toyota maupun ke TAM Jakarta setiap akhir bulan.
6. Melakukan Pelaporan Sertifikat Penjualan Ke TAM Jakarta
7. Mendata semua laporan hasil kunjungan *Salesman/Counter Sales* guna mencari data *Hot Prospect* dan *Low Prospect* dalam rangka permintaan dan peng-analisaan permintaan kendaraan pada bulan berikutnya.
8. Membantu Kepala Cabang dalam menyusun program penjualan.
9. Melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh Kepala Cabang sehubungan dengan kepentingan penjualan

b. Wewenang

1. Mengkoordinasi dan memberi petunjuk / pembinaan *Salesman/Sales counter* dalam *aktivitas* pencapaian sasaran dan target yang direncanakan.
2. Menilai / *menevaluasi Salesman* dan *Counter sales* dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.
3. Memberikan persetujuan SPK dan *discount* penjualan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Memberikan saran dan usulan kepada Kepala Cabang ke arah peningkatan kinerja.

3. *Salesman*

- a. Tanggung jawab utama :

1. Melaksanakan kunjungan dan komunikasi (*prospecting*) dengan *Customer potensial* setiap hari dan membuat laporan kegiatan harian.
 2. Membantu calon pembeli dalam pengurusan kelengkapan administrasi dan syarat-syarat pembelian kendaraan baik secara langsung maupun melalui *leasing*.
 3. Melakukan *follow-up* penjualan/permintaan calon pembeli sampai Closing.
 4. Membuat dan data base *customer* dan memaksimalkan pemanfaatannya.
 5. Mendata/mengelola laporan hasil kunjungan Salesman/Counter guna mencari data *Hot Prospect* dan *Low Prospect* dalam rangka permintaan dan analisis permintaan kendaraan pada bulan berikutnya.
 6. Melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh *Supervisor/Kacab* sehubungan dengan kepentingan penjualan.
- b. Wewenang:
1. Memberikan discount penjualan sesuai ketentuan.
 2. Memberikan saran dan usulan kepada Kepala Cabang untuk peningkatan kinerja.

4. Counter Sales

- a. Tanggung Jawab Utama :

1. Melayani tamu yang berkunjung ke *showroom* dengan memberikan informasi dan keterangan menyangkut mobil, syarat-syarat pembelian/ prosedur dan cara pengeoperasian mobil.
 2. Melakukan negosiasi dengan calon pembeli hingga *closing*.
 3. Melaksanakan kontak komunikasi dengan calon pembeli dan membuat *appointment*.
 4. Melakukan follow-up penjualan/permintaan calon pembeli sampai *Closing*.
 5. Membantu calon pembeli dalam pengurusan kelengkapan administrasi dan syarat-syarat pembelian kendaraan.
 6. Memberikan informasi dalam hal pemakaian, perawatan dan pelayanan purna jual kepada *customer* dan mendemonstrasikannya.
- b. Wewenang:
1. Menerima dan melakukan *prospecting* terhadap tamu yang berkunjung ke *showroom*.
 2. Memberikan saran dan usulan kepada *Supervisor*/Kepala Cabang Perwakilan ke arah peningkatan kinerja.

5. Kepala Administrasi

- a. Tanggung Jawab Utama :
1. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh kegiatan administrasi pada kantor cabang sesuai dengan system dan prosedur yang berlaku.
 2. Mengecek dan meneliti bukti-bukti transaksi menurut jenisnya, kode, tanggal dan kelengkapan berkas administrasi/keuangan jumlah serta otorisasi dan mencatatnya/membukukannya.

3. Melakukan konfirmasi dengan bagian-bagian yang bersangkutan untuk konfirmasi transaksi dan bukti penerimaan dan pengeluaran kas., (misalnya dengan bagian piutang untuk memeriksa Buku Besar Piutang Dagang)
 4. Melakukan hubungan dengan *leasing*/bank dalam rangka pengurusan Kredit Pemilikan Mobil.
 5. Mengontrol penerimaan dan pengeluaran kas agar tetap sesuai dengan system dan prosedur perusahaan yang berlaku.
 6. Mengontrol pembukuan membuat laporan keuangan, kas dan laporan biaya secara periodik (bulanan).
 7. Mengelola administrasi Pajak Karyawan dan Pajak Badan.
- b. Wewenang :
1. Memberikan saran dan usulan kepada Kepala Cabang/Perwakilan ke arah peningkatan kinerja kegiatan administrasi di wilayah kerjanya.
 2. Melakukan konfirmasi dengan bagian lain dalam hal keuangan.

6. *Service Head*

- a. Tanggung Jawab Utama:
1. Mengkoordinir pelaksanaan *service* kendaraan yang mencakup administrasi *service* keuangan dan kegiatan *service* (WC dan repair) serta pelaporan.
 2. Memberikan *advice* kepada customer dan melayani keluhannya/*complain* dalam hal *service* dan perawatan mobil.

3. Bertanggung jawab atas *invoice* dan pemberian discount pada *Customer* sesuai dengan sistem yang berlaku.
 4. Membimbing dan mengarahkan serta mengevaluasi bawahan dalam menjalankan tugas.
 5. Membuat laporan periodik hasil dan kegiatan *service* cabang/Sub Cabang.
- b. Wewenang :
1. Menilai / mengevaluasi SA dan Foreman dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.
 2. Mengkoordinasi dan memberi petunjuk / pembinaan SA, Foreman dan Mekanik dalam aktivitas pencapaian sasaran dan target yang direncanakan.
 3. Memberikan saran dan usulan kepada Kepala Cabang/Sub Cabang ke arah peningkatan kinerja kegiatan *service* di wilayah kerjanya.

7. Part Head

- a. Tanggung Jawab Utama :
1. Mengkoordinir pelaksanaan penjualan part dalam rangka pencapaian target.
 2. Mengkoordinir administrasi penjualan part cabang.
 3. Men-follow up penjualan ke *Part shop* dan ke Bengkel pengguna produk Part Toyota luar perusahaan.
 4. Menganalisa dan melayani permintaan *Part* melalui hasil kunjungan *Salesman* setiap harinya.

5. Segera mengatasi masalah yang timbul dan keluhan *Customer*, membuat laporan serta mengusulkan penyelesaian masalah kepada Kepala Cabang/ Perwakilan atau As.Manajer/Manajer *Part*.
 6. Membuat laporan periodik penjualan/*supply part* ke TAM dan ke Kantor Pusat.
- b. Wewenang:
1. Memeriksa/menyetujui laporan bulanan *parts*.
 2. Menilai / mengevaluasi staf part cabang/perwakilan dan jabatan lainnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.
 3. Memberikan saran dan usulan kepada Kepala Cabang/Perwakilan atau Manajer *Part* untuk peningkatan kinerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar, dimana dalam melakukan penelitian ini ditetapkan sebesar 50 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 50 orang responden, dimana dari 50 kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut.

Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan identitas karyawan yang digunakan untuk mengetahui dan memprediksikan sikap dan perilaku karyawan dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya. Secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – Laki	40	80
2	Perempuan	10	20
	Jumlah	50	100

Sumber : Data PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar 2017

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 40 responden (80%) berjenis kelamin laki-laki, dan 10 responden (20%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Banyaknya karyawan laki - laki melebihi perempuan, bukan berarti karena unsur kesengajaan oleh perusahaan, melainkan karena faktor pengalaman kerja dan tingkat pelatihan kerja yang lebih banyak diikuti oleh karyawan laki – laki.

2. Kelompok Umur

Identitas karyawan dapat juga diperlihatkan melalui mengelompokan umurnya yang menggambarkan sikap dan perilaku karyawan terutama dalam melakukan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan

kepadanya. Berdasarkan pengelompokan identitas umur karyawan, dapat memperlihatkan adanya variasi dalam kelompok umur yang dapat memberikan petunjuk perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya sehingga semakin berumur karyawan, semakin memahami, mampu dan bijaksana dalam bertindak terutama dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya data tentang kelompok umur karyawan yang tertata dengan baik, maka akan lebih mudah untuk memprediksikan beban tugas yang harus dikerjakan, besaran beban biaya/gaji yang harus diterima oleh karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai bahan informasi mengenai pengalaman tugas dan sekaligus bermanfaat untuk pertimbangan promosi jabatan setiap karyawan. Secara ringkas hasil penelitian mengenai identitas umur karyawan. Dapat ditunjukkan dalam tabel 2. berikut ini:

Tabel 2 Sebaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29	20	40
2	30 – 39	15	30
3	40 – 49	10	20
4	50 – 59	5	10
Jumlah		50	100

Sumber : Data PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar 2017

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 tentang usia dapat dijelaskan bahwa 20 responden (40%) berusia 20 - 29 tahun, 15 responden (30%) berusia 30 - 39 tahun dan 10 responden (20%) berusia 40-49 tahun serta 5 responden (10%) berusia 50- 59 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden karyawan Kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar sebagian besar berusia diatas 20 - 29

tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang bekerja PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar berjumlah 50 orang yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian. Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sangat bervariasi mulai pada jenjang terendah yaitu sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) hingga jenjang pendidikan tertinggi yaitu pasca sarjana (S-2).

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan persentase penyebaran jenis atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi sampel yang dapat diteliti yaitu sebanyak 50 orang, dapat diperlihatkan dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	7	14
2.	DIPLOMA	5	10
3.	S-1	33	66
4.	S-2	5	10
Jumlah		50	100

Sumber : Data PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar
2017

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 tentang tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa 7 responden (14%) bertingkat pendidikan SLTA, 5 responden (10%) bertingkat pendidikan D3, 33 responden (66%) bertingkat pendidikan S-1, 5 responden (10%) bertingkat pendidikan S-2. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden karyawan Kantor

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar sebagian besar bertingkat pendidikan S-1.

4. Masa Kerja

Masa kerja responden merupakan salah satu faktor dalam yang sangat penting bagi setiap karyawan dan dapat memperkuat kemampuan dan motivasi kerjanya. Masa kerja responden dapat memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerjanya melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerjanya. Hal ini dapat dibuktikan karena karyawan memiliki pengalaman bekerja yang semakin dapat menguasai perilaku pekerjaannya dan juga semakin memperdalam kemampuan kerjanya. Untuk mengetahui variasi penyebaran masa kerja yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi responden, variasi penyebarannya dapat ditunjukkan melalui tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Sebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	0 – 5	25	50
2	6 – 10	10	20
3	11 – 15	8	16
4	16 – 20	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : Data PT Hadji Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar 2017

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden tentang Masa Kerja, dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan antara 0-5 tahun sebanyak 25 responden (50%), sedangkan karyawan yang lama tugasnya antara 6 -10 tahun sebanyak 10 responden (20%). Dan antara 11 - 15 tahun sebanyak 8 responden (16%) serta antara 16 – 20 tahun sebanyak 7 responden (14%). Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

responden Kantor PT Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar masa kerja yang paling banyak adalah 0 - 5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja.

B. Variabel Analisis

Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Beberapa variabel yaitu Teknologi, motivasi dan kepemimpinan diukur dengan beberapa pernyataan mereka diminta untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan tersebut telah dilakukan. Selanjutnya variabel yang ada akan dijabarkan dalam beberapa pernyataan, dimana jika Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi Skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi Skor 2 dan Jika Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan terkait dengan masing-masing variabel penelitian secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan yang berada pada Kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar, Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dan diperoleh data sesuai dengan banyaknya variabel yang akan diteliti yaitu dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun ketiga variabel bebas dalam penelitian ini masing-masing adalah Perencanaan (X_1), Motivasi (X_2), dan Organisasi (X_3). Sedangkan variabel tidak bebasnya adalah Kinerja Karyawan yang di simbolkan

sebagai Y.

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, maka untuk mengetahui tanggapan ke 50 responden terhadap ketiga variabel penelitian ini, secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas X₁ (Perencanaan)

Perencanaan dalam arti ini dapat diketahui melalui barang-barang, benda-benda, atau alat-alat yang berhasil dibuat oleh manusia untuk memudahkan dan menggampangkan realisasi hidupnya di dalam dunia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Perencanaan sebagai berikut :

Tabel5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Perencanaan

No	Indikator	Frekuensi jawaban responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Kemudahan	37 (74%)	13 (26%)	0 (0%)	0 (0%)
2.	Keterampilan	33 (66%)	12 (24%)	2 (4%)	3 (6%)
3.	Hasil produksi	28 (56%)	22 (44%)	0 (0%)	0 (0%)

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteiti secara umum persepsi Karyawan terhadap variabel perencanaan (X₁) berada pada daerah positif dan hal ini diiyatakan baik. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah Kemudahan, dengan rata-rata 74 %, selanjutnya diikuti oleh indikator Keterampilan

dengan rata-rata 66%; dan hasil produksi dengan rata – rata 56%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan telah bisa menggunakan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel Bebas X₂ (Motivasi)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, motivasi juga merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu – individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Motivasi sebagai berikut :

Tabel 6 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Motivasi

No	Indikator	Frekuensi jawaban responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Kemampuan	35 (70%)	15 (30%)	0 (0%)	0 (0%)
2.	Gaji	15 (30%)	30 (60%)	5 (10%)	0 (0%)
3.	Penghargaan	29 (58%)	21 (42%)	0 (0%)	0 (0%)

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteiti secara umum persepsi karywan terhadap variabel Motivasi (X₂) berada pada daerah positif dan hal ini diiyatakan baik. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah Kemampuan Kerja, dengan rata-rata 70 %, selanjutnya diikuti oleh indikator Gaji, 60 % Dan

Penghargaan, dengan rata – rata 58 %; hal ini menunjukkan bahwa keinginan mendorong kerja karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah baik.

3. Variabel Bebas X₃ (Organisasi)

Organisasi yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai Organisasi sebagai berikut :

Tabel 7 Frekuensi Jawaban Responden terhadap indikator Organisasi

No	Indikator	Frekuensi jawaban responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Pelaksanaan Tugas	32 (64%)	10 (20%)	8 (16%)	0 (0%)
2.	Suasana Kerja	21 (42%)	28 (56%)	1 (2%)	0 (0%)
3.	Pengambilan Keputusan	31 (62%)	15 (30%)	4 (8%)	0 (0%)

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteiti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel Organisasi

(X3) berada pada daerah sangat positif dan hal ini dinyatakan baik. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah Pelaksanaan Tugas, Dengan rata-rata 64 %, Pengambilan Keputusan dengan rata-rata 62%, selanjutnya diikuti oleh indikator Suasana Kerja dengan rata-rata 56 %, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh manager baik dalam memimpin dan pengambilan keputusan, hingga mendorong karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sudah berjalan dengan baik.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data menunjukkan adanya peningkatan prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok yang khususnya bekerja pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan melalui beberapa fungsi yang mendukung yaitu adanya hasil kerja, kemampuan dan keterampilan, tanggung jawab, pengalaman dan kerja sama dengan karyawan yang relatif baik.

Tabel 8. Frekuensi tanggapan terhadap indikator Kinerja

No	Indikator	Frekuensi jawaban responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemanfaatan Waktu	26 (52%)	18 (36%)	6 (12%)	0 (0%)
2.	Teknologi	37 (74%)	13 (26%)	0 (0%)	0 (0%)
3.	Tanggung Jawab	26 (52%)	24 (26%)	0 (0%)	0 (0%)
4.	Kerja sama	24 (48%)	25 (50%)	1 (2%)	0 (0%)

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteiti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel Kinerja (Y) berada pada daerah positif dan hal ini diiyatakan baik. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah teknologi dengan rata-rata 74 %, selanjutnya diikuti oleh indikator pemanfaatan waktu dan tanggung jawab, dengan rata – rata 52 %, Dan kerja sama, dengan rata-rata 50 %. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar sudah baik.

D. Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya pada masing –

masing konstruk. Sehingga dalam penentuan layak/tidaknya suatu item yang digunakan, apabila batas minimal korelasi di atas 0,30 (Sugiyono, 2002), dalam melakukan pengujian validitas dari setiap instrumen penelitian digunakan *bivariate pearson*.

Bivariate pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing scor item dengan scor total, dimana scor total merupakan penjumlahan dari keseluruhan item-item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan scor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Data diolah dengan bantuan program sps for Windows realese 16,0 dan perhitungan selengkapnya dapat diliat pada lampiran. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kusioner

Variabel	Kode Item Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,820	0,30	Valid
	Y _{1.2}	0,509	0,30	Valid
	Y _{1.3}	0,484	0,30	Valid
	Y _{1.4}	0,674	0,30	Valid
Teknologi (X ₁)	X _{1.1}	0,712	0,30	Valid
	X _{1.2}	0,786	0,30	Valid
	X _{1.3}	0,541	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,632	0,30	Valid
	X _{2.2}	0,751	0,30	Valid
	X _{2.3}	0,764	0,30	Valid
Kepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0,799	0,30	Valid
	X _{3.2}	0,546	0,30	Valid
	X _{3.3}	0,730	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS 2017

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 9 menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,30) pada taraf signifikan 5% artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpul dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha $> 0,60$ Digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing – masing kusioner variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati satu mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Adapun secara ringkas hasil uji realibilitas ditunjukkan dalam tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kode Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y	0,743	0,60	Reliabel
Perencanaan	X ₁	0,755	0,60	Reliabel
Motivasi	X ₂	0,783	0,60	Reliabel
Organisasi	X ₃	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS 2017

Hasil uji realibilitas memperoleh nilai koefisien realibilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pendapat sugiyono 2002 bahwa pernyataan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

E. Analisis Pembahasan Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai faktor yang berpengaruh dan paling dominan terhadap penilaian kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15,0 For Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	t hit
(Constanta)	1,839	0,287	1,077
Perencanaan	0,279	0,033	2,199
Motivasi	0,824	0,000	6,310
Organisasi	0,060	0,056	0,578
R = 0,786			
R ² = 0,618			
Sig = 0,000			
F = 24,754			

Sumber : Data Lampiran SPSS 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda dan dijelaskan :

$$Y = 1,839 + 0,279 X_1 + 0,824X_2 + 0,060X_3$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien b_0 sebesar 1,839, artinya apabila variabel Pendidikan dan

Perencanaan (X_1), Motivasi (X_2) dan Organisasi (X_3) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja sebesar 1,839.

2. Nilai koefisien $b_1 = 0,279$, yang bertanda positif yang berarti setiap terjadi kenaikan pada variabel Perencanaan (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,279 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,824$, yang bertanda positif yang berarti setiap terjadi kenaikan pada variabel Motivasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,824, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0,060$, yang bertanda positif yang berarti setiap terjadi kenaikan pada variabel Organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,060, dengan asumsi variabel lain tetap.

F. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786a	.618	.593	.899

a. Predictors: (Constant), Organisasi, Motivasi, Perencanaan.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS 20, 2017

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 atau 78,6 % menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan ketiga faktor dan kinerja karyawan cukup kuat karena nilai R hampir mendekati 1 yang berarti positif. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan R^2 (R-Square) = 0,618 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 61,8% variasi dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel x1, x2, dan x3, sedang sisanya 22,4% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “ Perencanaan, Motivasi, dan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti secara empiris dan dapat diterima.

2. Uji Serampak (Uji F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 13. Tabel anova

ANOVA(b)					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60,071	3	20,024	24,754	.000(a)
Residual	37,209	46	.809		
Total	97,280	49			

a. Predictors: (Constant), Organisasi, Motivasi, Perencanaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Spss 20, 2017

Berdasarkan hasil regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 24,754 Untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df2 (n-k-1) atau $50 - 3 - 1 = 46$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan demikian, F tabel yang dicari terdapat diantara baris N2= 46 dengan kolom N1= 3. Sehingga F tabel yang diperoleh adalah 2,81 Dengan demikian F hitung $24,754 > F$ tabel 2,81, maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Teknologi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti secara empiris dan dapat diterima.

3. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 14. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel, disimpulkan apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel maka disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 14 Uji T

Variabel	Thit	Sig	Ttabel
Perencanaan (X ₁)	2,199	033	1,679
Motivasi (X ₂)	6,310	000	
Organisasi (X ₃)	0,578	566	

Sumber : Data SPSS 20, 2017

Sesuai tabel 14 dapat dijelaskan pengujian secara statistik dengan uji parsial (Uji T) dari masing-masing variabel yaitu :

a. Pengaruh Variabel Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t-hitung X₁ sebesar 2,199 sedangkan t-tabel pada probabilitas 5% adalah 1,679 atau t-hitung > t-tabel. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t-hitung X₂ sebesar 6,310 sedangkan t-tabel pada probabilitas 5% adalah 1,679 atau t-hitung > t-tabel. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Variabel Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t-hitung X₃ sebesar 0,578 sedangkan t-tabel pada probabilitas 5% adalah 1,679 atau t-hitung > t-tabel. Yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel di atas mempunyai pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel tersebut. Motivasi (6,310) secara parsial lebih berpengaruh kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar terbukti kebenarannya.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 1 diterima, karena variabel Perencanaan, Motivasi Dan Organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila karyawan kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar telah menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan kemudahan, keterampilan kerja dan hasil produksi. Teknologi bukan lagi sekedar sebagai suatu hasil dari daya cipta yang ada dalam kemampuan dan keunggulan manusia, tetapi ia bahkan telah menjadi suatu “daya pencipta” yang berdiri diluar kemampuan manusia, yang pada gilirannya kemudian membentuk dan menciptakan suatu komunitas manusia yang lain.

Perencanaan adalah sebagai penerapan ilmu-ilmu perilaku alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistem untuk memecahkan masalah (Anglin, 2010).

Variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja, apabila karyawan termotivasi untuk bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian ini mendukung bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, motivasi juga merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu – individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka kinerja juga akan meningkat.

Variabel Organisasi mempengaruhi variabel kinerja, apabila pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, pimpinan memiliki hubungan baik dengan semua karyawan dan karyawan juga diikutsertakan dalam pengambilan keputusan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini mendukung bahwa kepemimpinan tidak lain adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, pada saat pemimpin itu mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila karyawan memiliki pemimpin yang baik dan bijaksana, maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 2 diterima, karena variabel Motivasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar.

Telah menunjukkan kemampuan intelektual dan kepribadian masyarakat, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik. Karena motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila motivasi sudah ditunjukkan dengan baik maka kinerja juga akan meningkat.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan pengujian hipotesis tentang analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji F melalui pengolahan data SPSS 15, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan ketiga faktor dan kinerja karyawan cukup kuat, dimana F_{hitung} sebesar 24,754 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 2,81 sehingga hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan, motivasi dan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar terbukti secara empiris dan dapat diterima.
2. Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar yang dimana t_{hitung} dari variabel motivasi sebesar 661 yang dimana lebih tinggi dari pada variabel x_2 dan variabel x_3 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar terbukti kebenarannya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Diharapkan bagi kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar hendaknya tetap memperhatikan sumber daya manusianya terutama faktor teknologi dan kepemimpinan pemimpinnya yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik.
2. Diharapkan dalam memotivasi karyawan hendaknya berdasarkan kreativitas karyawan sehingga karyawan yang produktif akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibanding karyawan yang kurang kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditma : Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003), "The influence of corporate culture and organizational commitment on performance", *Jurnal of Management Development*, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- A. Miransyah, (2012), "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*", Vol. 4, No. 2.
- Abidin, Fudin Zainal (2013), " Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung", *Skripsi*, Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Agusta, Leonando dan Sutanto, Eddy Madiono (2013), "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan CV. Haragon Surabaya," *Jurnal Agora*", Vol. 1, No. 3.
- Almustofa, Resa (2014), " Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ardayansyah dan Wasilawati (2014), " Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung," *JMK*, Vol. 16, No. 2.
- Arianto, D. A. Nugroho (2013), "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar," *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2.
- Ayun, Qurrotun (2011), "Penilaian Kerja (*Performance Appraisal*) Pada Karyawan di Perusahaan," *Jurnal Informatika*, Vol. 2, No. 3.
- Gomes, F. C., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Andi Offset : Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin., 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM : Yogyakarta.

- Hasibuan, M 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP STIE – YKPN : Jakarta.
- Hasan Iqbal, 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Edisi Kedua, PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Jakarta: Erlangga.Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lund, D.B. (2003), “Organizational culture and job satisfaction”, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 18, No. 3,pp, 219-236.
- Meme Mery, SE, *Servant Leadeship atau Kepemimpinan Hamba Trainer* di PT PHILLIPS, Inc JKT.
- Mar’at. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Miarso Yusufhadi, 2007. *Definisi Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miarso, 2007. *Menyemai benih teknologi pendidikan*. Jakarta: Pustekom Diknas.
- Nawawi, Suyadi 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Noor, Juliansyah, 2011, *metodologi penelitian*, edisi pertama, Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Ogbonna, E. & L.C. Harris (2000), “Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companics”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11, No. 4, pp. 766-788
- Rivai Veithzal, M.B.A.,2006, *Manajemen SDM Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, Ed. 1-3. PT Raja Grafindo : Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002, “*Kiat Mengingatnkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sugiyono., 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.

