

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Operator *Welding* 1 A, PT. XYZ Motor)

Dina Rahmayanti¹, Idham Afandi²

¹Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas, Padang

Email: dina@ft.unand.ac.id, Idhammovic@gmail.com

Abstract

Leadership, motivation, work environment, and discipline is some of important factors where its influence in employees performance need to be studied, in order to improve better performance or provide positive influence on the performance itself. Employees performance in the welding section 1 A, has significant effect in the production process at PT. XYZ Motor, which manufactures parts of the body frame, in order to complete the daily production target, the influence of these factors on the employees performance needs to be determined. This study uses a questionnaire for collecting data from samples of 80 respondents taken from 158 employees in the welding 1 A. Multiple linear regression is used to test hypotheses for each variable. Result showed that the discipline variables has positive influence on employee performance with significance value of 0,04, where the value is less than 0,05. Other factors has value greater than 0,05.

Kata Kunci: Leadership, motivation, work environment, discipline, performance

Abstrak

Faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan menjadi beberapa faktor yang perlu dan penting untuk di ketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, guna peningkatan kinerja yang lebih baik atau memberikan pengaruh positif terhadap kinerja itu sendiri. Kinerja karyawan di bagian welding 1 A, memiliki andil cukup besar dalam proses produksi di PT. XYZ Motor, bagian yang memproduksi frame body tersebut harus mampu menyelesaikan target produksi dalam setiap harinya, untuk menentukan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk melakukan pengumpulan data dari sampel yang diambil sebanyak 80 responden dari 158 karyawan di bagian welding 1 A. Pengolahan dari data yang terkumpul menggunakan regresi linier berganda dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap per masing-masing variabel. Berdasarkan pengolahan, didapatkan hasil bahwasannya yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel kedisiplinan dengan nilai signifikansinya 0,04, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05. Sedangkan faktor lain yang menjadi variabel bernilai lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Penurunan kinerja perusahaan pada bidang jasa akan terasa lebih jelas dimata pelanggan, secara langsung ini akan mempengaruhi kondisi perusahaan tersebut. Berbeda dengan perusahaan manufacture, Persaingan perusahaan *manufacturing* dalam bidang otomotif mengharuskan semua perusahaan memiliki kekuatan bertahan dan

berkembang dalam segala bidang. Hal ini menuntut adanya penilaian terhadap indikator-indikator yang mendukung kegiatan tersebut.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan [1] kinerja manusialah yang sangat di tuntut untuk dapat menyokong produktivitas

didalam kegiatan perusahaan, guna mencapai tujuan.

PT. XYZ merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia dan menjadi perusahaan sepeda motor dengan kapasitas produksi terbesar, kinerja karyawannya tentu menjadi sarat utama dalam mencapai target permintaan sepeda motor di Indonesia. Pimpinan produksi pengelasan mengkhawatirkan akan kemunduran dari kinerja karyawan, dengan melihat adanya kekurangan dari hasil kerja karyawannya, dimana terdapat beberapa hasil produksi frame body yang sudah siap rakit yang kemudian di kembalikan lagi ke bagian pengelasan untuk diperbaiki, dan capaian target produksi yang sesekali tidak terpenuhi. Maka dari itu, penilaian terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan karyawan, terhadap kinerja karyawan dirasa perlu dan mejadi salah satu cara serta solusi dalam mengukur, dan menilai kinerja karyawan berdasarkan beberapa variabel tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Variabel Penelitian

Berikut merupakan faktor-faktor yang menjadi variabel dalam penelitian mengenai pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel *dependen* adalah sebagai berikut:

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahnya atau mengikuti keputusannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpnnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar [2].

2.1.2 Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. motivasi juga dapat diartikan

sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual [3].

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.4 Kedisiplinan

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan [4].

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik [5].

2.2 Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y), [6]. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Ket:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

A = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendahuluan

Proses penelitian didahulukan pada pengamatan secara langsung dibagian *welding 1A* di PT. XYZ, dengan melihat proses produksi, kinerja karyawan, dan faktor pendukung yang digunakan sebagai alat bekerja, kemudian dilakukan identifikasi masalah yaitu melihat pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di bagian *welding 1A*. *Flowchart* dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

4. PEMBAHASAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh akan dilakukan pengujian terhadap kualitas atau keakuratan data tersebut dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item yang diukur akan bernilai valid jika nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Berdasarkan pengujian tersebut seluruh variabel dan item yang telah ditentukan bernilai valid.

4.1.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jawaban dari kuisioner penelitian itu relatif konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari pengolahan menggunakan SPSS disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Alpha cronbatch</i>	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	0,844	Reliabel
Motivasi (M)	0,507	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,722	Reliabel
kedisiplinan (D)	0,678	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,652	Reliabel

4.2 Perhitungan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel hasil pengolahan dari program SPSS 18 dapat diketahui nilai dan persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,815 + (-0,053) X_1 + 0,086 X_2 + 0,137 X_3 + 0,283 X_4$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

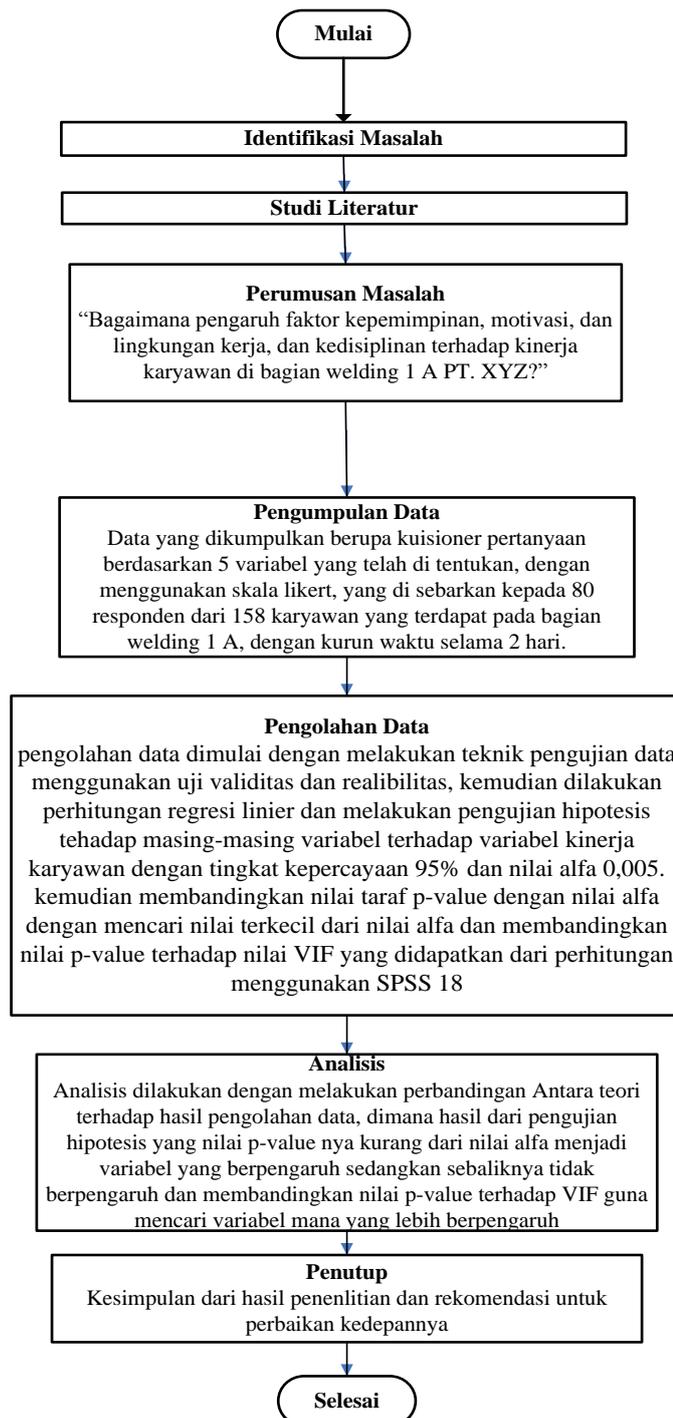
X_3 = Lingkungan kerja

X_4 = Kedisiplinan

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji F

Pengujian hipotesis dengan melakukan uji F digunakan untuk pengujian hipotesis secara simultan, untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama, hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh dengan menggunakan program SPSS 18.



Gambar 1. Flowchart Penelitian

Uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 4,939 dengan menggunakan taraf P-value 0,005, maka diperoleh nilai P-value sebesar 0,001, dimana nilai P-value yang didapat lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang

menyatakan bahwa pengujian secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52,027	4	13,007	4,939	,001 ^a
Residual	197,523	75	2,634		
Total	249,550	79			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2. Output Anova SPSS 18

4.3.2 Uji T

Hipotesis 1, 2, 3, 4 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf *P-value*, pada penelitian kali ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% yang menghasilkan nilai alfa sebesar 0,05, jika taraf *P-value* yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf *P-value* hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak sedangkan jika terdapat kesamaan dari nilai taraf *P-value* maka akan diuji lagi dengan membandingkan nilai VIF nya, jika tidak cukup dengan nilai taraf *P-value*.

Tabel 2. Nilai t hitung dan *P-value* hasil pengolahan SPSS 18

No	Variabel Bebas	t-hitung	P-value	VIF
1	Kepemimpinan	-0,724	0,471	2,1
2	Motivasi	0,671	0,504	1,71
3	Lingkungan Kerja	1,22	0,226	1,94
4	Kedisiplinan	2,956	0,004	1,42

4.4 Analisis Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dengan menggunakan program SPSS 18 dapat terlihat jelas bahwa:

4.4.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengolahan uji parsial variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,724 dengan taraf *P-value* 0,471. Taraf *P-value* tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05, yang berarti hipotesis penelitian menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hipotesis (X_1) dapat disimpulkan bahwasannya "kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".

4.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,671 dengan taraf *P-value* 0,504. Taraf *P-value* tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05, yang berarti hipotesis penelitian menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hipotesis (X_2) dapat disimpulkan bahwasannya "motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".

4.4.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengolahan uji t, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,22 dengan taraf *P-value* 0,226. Taraf *P-value* tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis penelitian menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian hipotesis (X_3) dapat disimpulkan bahwasannya "lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".

4.4.4 Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengolahan uji t, variabel kedisiplinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,956 dengan taraf *P-value* 0,04. Taraf *P-value* tersebut menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis (X_4) dapat disimpulkan bahwasannya "kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan". Dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan indikator (1) Datang dan pulang tepat waktu, (2) keseriusan bekerja, (3) Menaati SOP saat bekerja, (4) Masuk kerjas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Terdapat pengaruh positif dari variabel Kedisiplinan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)
5. Variabel kedisiplinan yang memiliki nilai p-value yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mamik, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Majalah Ekonomi, 2010.
- [2] R. Bodgan dan S.J. Taylor, *Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Usaha Nasional, 1992.
- [3] S.P. Robbins, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International, 2001.
- [4] Wursanto, Ig. Drs., *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta: Khanesius, 1987.
- [5] Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Salemba Empat, 2002.
- [6] R.E. Walpole and R.H. Myers, *Probability and Statistics for Engineers and Scientists*. 6th edition. New York: Macmillan Publishing Co. Inc., 1998.
- [7] R.A. Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa*, Semarang: UNDIP, 2010.
- [8] Sari, Muis, Hamid. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*, Makasar, 2010.