

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. PERSONEL ALIH DAYA
(PERSADA) PALEMBANG
TAHUN 2016**



Oleh

**HILMA NAHDIA HZ
14.13201.90.09.P**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2016**

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. PERSONEL ALIH DAYA
(PERSADA) PALEMBANG
TAHUN 2016**



Skripsi ini diajukan sebagai salah
satu syarat memperoleh gelar
SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT

Oleh

**HILMA NAHDIA HZ
14.13201.90.09.P**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2016**

ABSTRAK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK)
BINA HUSADA PALEMBANG
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
Skripsi, 02 Juli 2016

HILMA NAHDIA HZ

Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan PT. Personel (Persada) Alih Daya Palembang Tahun 2016
(xvii + 64 halaman + 15 tabel + 3 bagan + 12 lampiran)

Kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016 didapatkan hasil kinerja yang sangat baik sebesar 42%, kinerja yang baik sebesar 24% dan kinerja yang kurang baik sebesar 34%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional* dan menggunakan uji *Chi - Square*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 mei sampai 25 mei 2016. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang. Sampel diambil secara *total sampling* yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 83 orang. Hasil analisis Bivariat di dapatkan hasil uji Chi-Square adanya hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan $p \text{ value} = 0,010 < 0,05$, ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan $p \text{ value} = 0,013 < 0,05$, ada hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan $p \text{ value} = 0,026 < 0,05$, ada hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan $p \text{ value} = 0,038 < 0,05$, ada hubungan masa kerja dengan kinerja karyawan $p \text{ value} = 0,020 < 0,05$, dan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan dengan $p \text{ value} = 0,959 > 0,05$. Disarankan bagi institusi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang.

Kata Kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Daftar Pustaka : 39 (2007-2015)

ABSTRACT

BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH SCIENCES

PUBLIC HEALTH STUDY PROGRAM

Student Thesis, 02 July 2016

HILMA NAHDIA HZ

The Factors Related To The Employee Performance At PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang In 2016

(xvii + 64 Pages + 15 Tables + 3 Charts + 12 Appendices)

Performance is as the result of job functions/activities of person or group in organization that was influenced by some factors in order to achieve organization goals with a specific period of time. Based on the preliminary study was conducted by researcher at PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang in 2016 obtained that result of performance has good category as many as 42%, has good performance as 24% and has less performance as 34%. The purpose of this study was to determine the factors related to the employee performance . The design of this study used quantitative research with cross sectional approach and used Chi – Square test . This study was conducted on may 23th, 2016 until may 25th, 2016. The population in this study were all employees of PT . Personel Alih Daya (Persada) Palembang . Sample was taken by total sampling a mounted 83 people. The result of this study from bivariate analysis was obtained that there was correlation between leadership and employee performance with p value = 0,010 < 0,05, there was significant correlation between motivation and employee performance p value = 0,013 < 0,05, there was significant correlation between training and employee performance p value = 0,026 < 0,05, there was correlation between compensation and employee performance p value = 0,038 < 0,05, there was correlation between the working period and employee performance with p value = 0,020 < 0,05 and there was no correlation between gender and employee performance with p value = 0,959 > 0,05. Suggested to the employee performance at PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

Keywords : Performance, Leadership, Motivation, Training, Compensation, Gender, Working Period

References : 39 (2007-2015)

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. PERSONEL ALIH DAYA (PERSADA)
PALEMBANG TAHUN 2016**

Oleh :

HILMA NAHDIA HZ

14.13201.90.09.P

Program Studi Kesehatan Masyarakat

Telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Program

Studi Kesehatan Masyarakat.

Palembang, 02 Juli 2016

Pembimbing



(Azwan Anwar, SKM, M.Kes)

Ketua PSKM,



(Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes)

PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT SEKOLAH TINGGI
ILMU KESEHATAN BINA HUSADA PALEMBANG

Palembang, 02 Juli 2016

KETUA



(Azwan Anwar, SKM, M.Kes)

ANGGOTA I



(Martawan Madari, SKM, M.KM)

ANGGOTA II



(Dewi Sayati, SE, M.Kes)

RIWAYAT HIDUP PENULIS

I. Identitas

Nama : Hilma Nahdia HZ

Nomor Pokok Mahasiawa : 14.13201.90.09.P

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang/ 20 Juli 1993

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Rumah : Jl. Pajak Permai Komplek Bumi Sembaja
Indah No. 14 rt/rw 10/03.

Nama Orang Tua

Ayah : Zulfardi

Ibu : Hasnah

II. Pendidikan

1. TK Kartika II-4 Palembang : Tahun 1998 - 1999
2. SD Kartika II-2 Palembang : Tahun 1999 - 2005
3. SMP Muhammadiyah 4 Palembang : Tahun 2005 - 2008
4. SMA Negeri 3 Palembang : Tahun 2008 - 2011
5. Program Studi Kebidanan STIK Bina Husada : Tahun 2011 – 2014

Palembang, 02 Juli 2016
Mahasiswa,

(Hilma Nahdia Hz)

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ **Untuk kedua orang tua ku yang tersayang, terima kasih mama dan papa yang selalu memberikan semangat dan selalu mendukung dalam segi moral dan materi demi kelancaran penyusunan skripsi ini dan semua ini takkan terwujud tanpa doa, restu dan semangat dari mama dan papa.**
- ❖ **Terima kasih untuk adikku tersayang Sarah Fardinah yang sudah ikut serta dalam kelancaran pembuatan skripsi ini.**

Motto :

- ❖ **Sabar dan ikhlas adalah kunci kesuksesan dalam menjalankan hidup ini.**
- ❖ **Orang yang memiliki semangat yang gigih, tekun dan rajin akan memetik hasil yang baik di masa depan.**

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di program studi kesehatan masyarakat sekolah tinggi ilmu kesehatan (STIK) Bina Husada.

Dalam selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Azwan Anwar, SKM, M.Kes sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dr. dr. Chairil Zaman, M.Sc selaku Ketua STIK Bina Husada, Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi penulisan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Martawan Madari, SKM, MKM dan Dewi Sayati SE, M.Kes selaku penguji dalam penyusunan skripsi, dan Nani Sari Murni, SKM, M.Kes selaku penasehat akademik selama mengikuti pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk

perbaikan dan kesempurnaan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dan bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, 02 Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS	vii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.4.1 Tujuan umum	5
1.4.2 Tujuan khusus	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Bagi penulis	6
1.5.2 Bagi intitusi pendidikan	6
1.5.3 Bagi PT.personel alih daya palembang	6
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian kinerja	8
2.1.2 Unsur – unsur kinerja	9
2.1.3 Pengukuran kinerja	9
2.1.4 Klasifikasi ukuran kinerja	9
2.1.5 Hasil pengukuran kinerja	11

2.1.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja	11
2.2 Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan	13
2.2.1 Variabel individu	13
2.2.1.1 Pelatihan	13
2.2.1.2 Jenis kelamin	13
2.2.1.3 Masa kerja	14
2.2.2 Variabel organisasi	15
2.2.2.1 Kepemimpinan	15
2.2.2.2 Kompensasi	16
2.2.3 Variabel psikologis	18
2.2.3.1 Motivasi	18
2.3 Penelitian Terkait	20
2.4 Sejarah Singkat Perusahaan	28
2.5 Kerangka Teori	29
2.6 Kerangka Teori Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
3.3 Populasi Dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Kerangka Konsep	32
3.5 Definisi Operasional	33
3.6 Hipotesis	35
3.7 Pengumpulan Data	35
3.7.1 Data primer	35
3.7.2 Data sekunder	36
3.8 Teknik Pengukuran Skor	36
3.9 Pengolahan Data	38
3.10 Analisis Data	39
3.10.1 Analisis univariat	39
3.10.2 Analisis bivariat	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	41
4.1.1 Lokasi	41
4.1.2 Sejarah singkat PT. personel alih daya (persada) Palembang	41
4.1.3 Visi dan misi PT. personel alih daya (persada) Palembang	42
4.1.3.1 Visi	42

4.1.3.2 Misi	42
4.1.4 Nilai perusahaan	43
4.2 Analisis Univariat	43
4.2.1 Kepemimpinan	44
4.2.2 Motivasi	44
4.2.3 Pelatihan	45
4.2.4 Kompensasi	46
4.2.5 Jenis kelamin	46
4.2.6 Masa kerja	47
4.2.7 Kinerja	48
4.3 Analisis Bivariat	48
4.3.1 Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.....	49
4.3.2 Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.....	49
4.3.3 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.....	50
4.3.4 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.....	51
4.3.5 Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan	51
4.3.6 Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan	52
4.4 Pembahasan Dan Hasil	53
4.4.1 Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan.....	53
4.4.2 Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan perusahaan.....	54
4.4.3 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan perusahaan.....	55
4.4.4 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan perusahaan.....	57
4.4.5 Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan perusahaan.....	58
4.4.6 Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan perusahaan.....	59
4.4.7 Kinerja karyawan perusahaan.....	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survei Kinerja Karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kepemimpinan Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pelatihan Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kompensasi Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Masa Kerja Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	47
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kinerja Di PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016	48
Tabel 4.8 Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	49
Tabel 4.9 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	49
Tabel 4.10 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	50
Tabel 4.11 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	51
Tabel 4.12 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	51

Tabel 4.13 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang	52
--	----

DAFTAR BAGAN

Nomor Bagan	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Teori Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
Bagan 2.2 Kerangka Teori Penelitian	30
Bagan 3.2 Kerangka Konsep.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran

1. Surat Izin Penelitian.
2. Surat Persetujuan Responden.
3. Daftar Angket penelitian faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016.
4. Surat Izin Telah Melakukan Uji Validitas.
5. Surat Telah Melakukan Penelitian.
6. Hasil Uji Validitas.
7. Hasil Uji Reabilitas.
8. Hasil Uji Normalitas.
9. Rekapitulasi Hasil Penelitian.
10. Hasil Analisis Univariat.
11. Hasil Analisis Bivariat.
12. Dokumentasi Foto

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan sebagai penggerak utama. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Pencapaian kinerja yang baik sangat bergantung pada faktor-faktor internal yang terdapat di dalam organisasi diantaranya adalah kepemimpinan manajerial dan motivasi kerja dari seluruh elemen sumber daya manusia (Sugianto, 2011 : 1).

Kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010 : 121).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan

kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita dalam Agusta, 2013 : 1).

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi dan perkembangan dari filsafat yang mempelajari hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para bawahan yang dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin (Kartono, 2011 : 2).

Motivasi ialah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2010 : 291).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara dalam Safitri, 2013 : 1044).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tekun dan tenang (Pasolong, 2013 : 188).

Jenis kelamin menurut (Istibsyaroh dalam Muti'ah, 2015 : 43) adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki- laki dan perempuan merupakan

perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan.

Masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan dan sebagai loyalitas karyawan pada perusahaan (Hermanto, 2012 : 14).

Penelitian yang dilakukan oleh (Farlen, 2011 : 85) yang menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan didapat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan penelitian (Suwati, 2013 : 50), terdapat hasil analisis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Diketahui nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,133 bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka t hitung 3,133 > 1,672, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dengan nilai standart koefisien beta tertinggi sebesar 0,403.

Peneliti mengadakan survei terhadap karyawan melalui penyebaran angket, dan berdasarkan pengolahan data terhadap angket yang telah diberikan kepada

karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survei Kinerja Karyawan PT. Personel Alih Daya(Persada) Palembang Tahun 2016

No	Kategori	Banyak Responden	Persentase
1	Sangat Baik	35 Orang	42%
2	Baik	20 Orang	24%
3	Kurang Baik	28 Orang	34%
4	Sangat Kurang	-	-
	Jumlah	83 Orang	100%

Terkait dengan beberapa penelitian dan yang telah dilakukan, maka penulis mengambil penelitian yang memfokuskan pada Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang. Perusahaan ini bergerak di jasa penyediaan sumber daya manusia (*outsourcing*).

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang: **“Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah mengenai belum diketahuinya faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya (persada) Palembang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diperoleh pertanyaan penelitian adalah “Apakah ada hubungan antara faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (persada) Palembang tahun 2016 ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Diketuainya faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (persada) Palembang tahun 2016.

1.4.2 Tujuan khusus

Berdasarkan tujuan umum diatas maka diperolehnya tujuan khusus dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Diketuainya distribusi dan frekuensi variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi, jenis kelamin dan masa kerja dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 2) Diketuainya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 3) Diketuainya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 4) Diketuainya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.

- 5) Diketuainya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 6) Diketuainya hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 7) Diketuainya hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi peneliti

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sekaligus sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

1.5.2 Bagi institusi pendidikan

Untuk dapat memberikan manfaat dan informasi tambahan serta referensi bagi mahasiswa STIK Bina Husada Palembang khususnya program kesehatan masyarakat.

1.5.3 Bagi PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran dalam mengaplikasikan faktor – faktor yang berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kesehatan masyarakat yang termasuk dalam area AKK (Administrasi Kebijakan Kesehatan) yang berfokus pada masalah untuk mengetahui faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang Tahun 2016. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti faktor individu yaitu (pelatihan, jenis kelamin masa kerja), faktor organisasi (kepemimpinan dan kompensasi) dan faktor psikologis (motivasi). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dan uji statistik yang digunakan yaitu *Chi – Square*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 83 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 mei sampai 25 mei 2016.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja

Menurut (Tika, 2010 : 121), kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Pasolong, 2013 : 175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Adapun pengertian dari kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Widodo dalam Pasolong, 2013 : 175).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan dalam fauziah, 2013 : 2).

2.1.2 Unsur – unsur kinerja

Adapun unsur – unsur yang terdapat di kinerja adalah sebagai berikut (Tika, 2010 : 121) :

- 1) Hasil – hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor –faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

2.1.3 Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja (Pasolong, 2013 : 182).

2.1.4 Klasifikasi ukuran kinerja

Banyak perusahaan mengembangkan sistem pengukuran kinerja, mereka berusaha mengukur setiap hal dan dalam proses mereka mengurangi apa yang sebenarnya penting. Untuk menciptakan sistem pengukuran kinerja, dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan tipe informasi terkait dengan kinerja yang diperlakukan yang dapat membantu mencapai tingkat kinerja yang diinginkan (Wibowo, 2011 : 234).

Adapun klasifikasi tipe ukuran yang berkaitan dengan keluarga ukuran adalah sebagai berikut :

1) Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2) Kualitas

Kualitas adalah ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai di janjikan.

4) *Cycle time*

Cycle time adalah menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.

5) Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya adalah pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.

6) Biaya

Ukuran biaya adalah berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

2.1.5 Hasil pengukuran kinerja

Menurut (Nasucha dalam Pasolong, 2013 : 185), mengatakan bahwa hasil dari pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menentukan beberapa hal antara lain :

- 1) Menentukan bahwa keuntungan dan pengaruh yang sedang berjalan dapat tercapai.
- 2) Memperoleh jaminan bahwa tujuan dapat dan sedang dicapai.
- 3) Memonitor dan mengontrol perkembangan dari rencana yang ditetapkan.
- 4) Memastikan penggunaan sumber – sumber daya.
- 5) Menilai efektivitas dari sebuah aktivitas.
- 6) Menyediakan sebuah dasar untuk menghitung penghargaan dan insentif.
- 7) Menentukan bahwa *value for money* dapat diperoleh.

2.1.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Pasolong, 2013 : 186), Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

- 2) Kemauan

Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3) Energi

Energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa, tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.

4) Teknologi

Teknologi merupakan tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide.

5) Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tekun dan tenang.

6) Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan adalah salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja.

7) Keamanan

Keamanan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

2.2 Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan di Perusahaan

2.2.1 Variabel individu

2.2.1.1 Pelatihan

Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu. Pelatihan atau *training* merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki, mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Hubungan antara pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan peningkatan kinerja adalah sangat erat, dimana kegiatan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja (produktivitas) karyawan (Musafir dalam Prasetya, 2014 : 61).

Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero et al dalam Safitri, 2013 : 1044).

2.2.1.2 Jenis kelamin

Menurut (Istibsyaroh dalam Muti'ah, 2015 : 43) Jenis kelamin adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki- laki dan perempuan merupakan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan.

Adapun perbedaan sifat laki – laki dan perempuan yaitu perempuan dilekati dengan sifat dan atribut feminine seperti : halus, sopan, kasih sayang, penakut, emosional dan sebagainya. Sedangkan laki – laki dilekati sifat maskulin seperti : keras, kasar, gagah, tegas dan sebagainya.

Perempuan karena sifat feminisme “kewanitaan” yang lembut, penyabar, pasif, teliti, rajin sering diposisikan dalam pekerjaan seperti sekretaris, accounting, pramugari, resepsionist, guru dan sebagainya. Sedangkan laki – laki dengan sifat maskulinnya diposisikan dalam pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik, seperti teknisi, mekanik, sopir, sales dan pekerjaan lapangan lainnya (Martono dalam Muti’ah, 2015 : 43).

2.2.1.3 Masa kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja (Riski, 2013 : 25).

Menurut (M.A. Tulus dalam Riski, 2013 : 25), masa kerja dikategorikan menjadi 3:

- 1) Masa kerja baru : < 6 tahun
- 2) Masa kerja sedang : 6-10 tahun
- 3) Masa kerja lama : >10 tahun

2.2.2 Variabel organisasi

2.2.2.1 Kepemimpinan

Menurut (Zulkarnain, 2013 : 83), Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu.

Upaya untuk menilai sukses atau gagal nya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat – sifat perilaku seorang pemimpin (Kartono, 2011 : 43) . Menurut Ordway Tead, ada 10 sifat –sifat yang dimiliki pemimpin yaitu sebagai berikut :

- 1) Energi jasmaniah dan mental
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah
- 3) Antusiasme (semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)
- 4) Keramahan dan kecintaan
- 5) Integritas (keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
- 6) Penguasaan teknis
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan
- 8) Kecerdasan
- 9) Keterampilan mengajar
- 10) Kepercayaan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Mulyadi, 2011 : 42).

Menurut (Azwar, 2010 : 313), Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 4 macam yaitu sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan diktator

Pada gaya kepemimpinan diktator ini upaya mencapai tujuan dilakukan dengan menimbulkan ketakutan serta ancaman hukuman, dan karyawan hanya dianggap sebagai pelaksana atau pekerja saja.

2) Gaya kepemimpinan autokratis

Pada gaya kepemimpinan autokratis ini segala keputusan berada di tangan pemimpin, pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan.

3) Gaya kepemimpinan demokratis

Pada gaya kepemimpinan demokratis ini ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan dibangun dan dipelihara dengan baik.

4) Gaya kepemimpinan santai

Pada gaya kepemimpinan santai ini peranan pimpinan hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan. Setiap anggota dapat melakukan kegiatan masing – masing sesuai kehendak masing – masing pula.

2.2.2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013 : 118). Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif sementara kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2013 : 121) yaitu sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kooperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3 Variabel psikologis

2.2.3.1 Motivasi

Menurut (Azwar, 2010 : 291), motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2014 : 100), dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan motivasi terdiri dari 2 metode yaitu :

1) Metode Langsung

Adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. bersifat khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2) Metode Tidak Langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Dalam penerapannya motivasi terdiri dari 6 proses yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2) Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan / keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pemimpin dan perusahaan saja.

3) Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan.

4) Integrasi tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan.

5) Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6) *Team work*

Manajer harus menciptakan *team work* yang tekoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Penelitian Terkait

Terdapat beberapa penelitian terkait tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu :

1) Nama : Muhammad Ghofur Dwiyanto (2015)

Judul penelitian :

Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ivo mas tunggal sei rokan

Hasil penelitian :

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji statistik F) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen, Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 30.028 lebih besar dari F tabel = 19.48

dengan hasil signifikansi sebesar 0.000. Jadi jika dibandingkan maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.028 > 19.48$ sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Nama : Suranto (2014)

Judul penelitian :

Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kppn percontohan jambi, bangko dan muara bungo

Hasil penelitian :

Secara parsial terbukti baik motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo, dengan demikian secara parsial naik turunnya motivasi kerja, disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

3) Nama : M. Kiswanto (2010)

Judul penelitian :

Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kaltim pos samarinda

Hasil penelitian :

Nilai F_{hitung} sebesar 32,672, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika dibanding dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,1716, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,672 > 3,1716$), artinya bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Post Samarinda.

4) Nama : Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)

Judul penelitian :

Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv haragon surabaya

Hasil penelitian :

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.

5) Nama : Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)

Judul penelitian :

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. kopanitia

Hasil penelitian :

Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai sebesar 2,284 dan dari variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 2,126.

6) Nama : Usman Fauzi (2014)

Judul penelitian :

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. trakindo utama samarinda

Hasil penelitian :

Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 8,321 dan nilai F signifikan sebesar 0,01 dari tingkat signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan nilai diatas dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

7) Nama : Yuli Suwati (2013)

Judul penelitian :

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. tunas hijau samarinda

Hasil penelitian :

Berdasarkan hasil analisa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Diketahui nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar 3,133 bila dibandingkan dengan nilai ttabel maka thitung $3,133 > 1,672$, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dengan nilai standart koefisien beta tertinggi sebesar 0,403.

8) Nama : Arif Sehfudin (2011)

Judul penelitian :

Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian :

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi organisasi (X2) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 0,341, selanjutnya diikuti oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, dan variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,265, walaupun demikian ketiga variabel tersebut mempunyai peranan yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

9) Nama : Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)

Judul penelitian :

Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar jaya abadi bersama

Hasil penelitian :

Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan

besarnya pengaruh diketahui dengan koefisien linear berganda yang ditunjukkan dari hasil R² yaitu sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

10) Nama : Ema Desia Prajitiasari (2012)

Judul penelitian :

Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank rakyat indonesia (persero) cabang tulung agung

Hasil penelitian :

Uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 17,125 (sig F = 0,000). Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Apabila kedua variabel independent tersebut meningkat secara simultan maka akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat.

11) Nama : Mulyanto, Dyah Widayati (2010)

Judul penelitian :

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating

Hasil penelitian :

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai Fhitung = 19,407 signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

12) Nama : Fendy Levy Kambey, Suharnomo (2013)

Judul penelitian :

Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian :

Pelatihan, Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,298. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji - t sebesar 2,198 dengan sig. $0,032 < = 0,05$.

13) Nama : Dina Rahmayanti (2014)

Judul penelitian :

Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian :

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.

14) Nama : Bernadine Vita (2014)

Judul penelitian :

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada yayasan tri asih jakarta

Hasil penelitian :

Penelitian menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel X terhadap kinerja (Y).

Hasilnya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

15) Nama : Andriyan Muttaqin, Made Nuriyda, Lulup Endah Tripalupi

Judul penelitian :

Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indocitra jaya samudra negara -bali

Hasil penelitian :

Masa kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indocitra Jaya Samudra Negara–Bali tahun 2013. Hal ini ditunjukkan nilai thitung = 1,954 < ttabel = 1,661 atau p-value = 0,05 = 0,05.

2.4 Sejarah Singkat Perusahaan

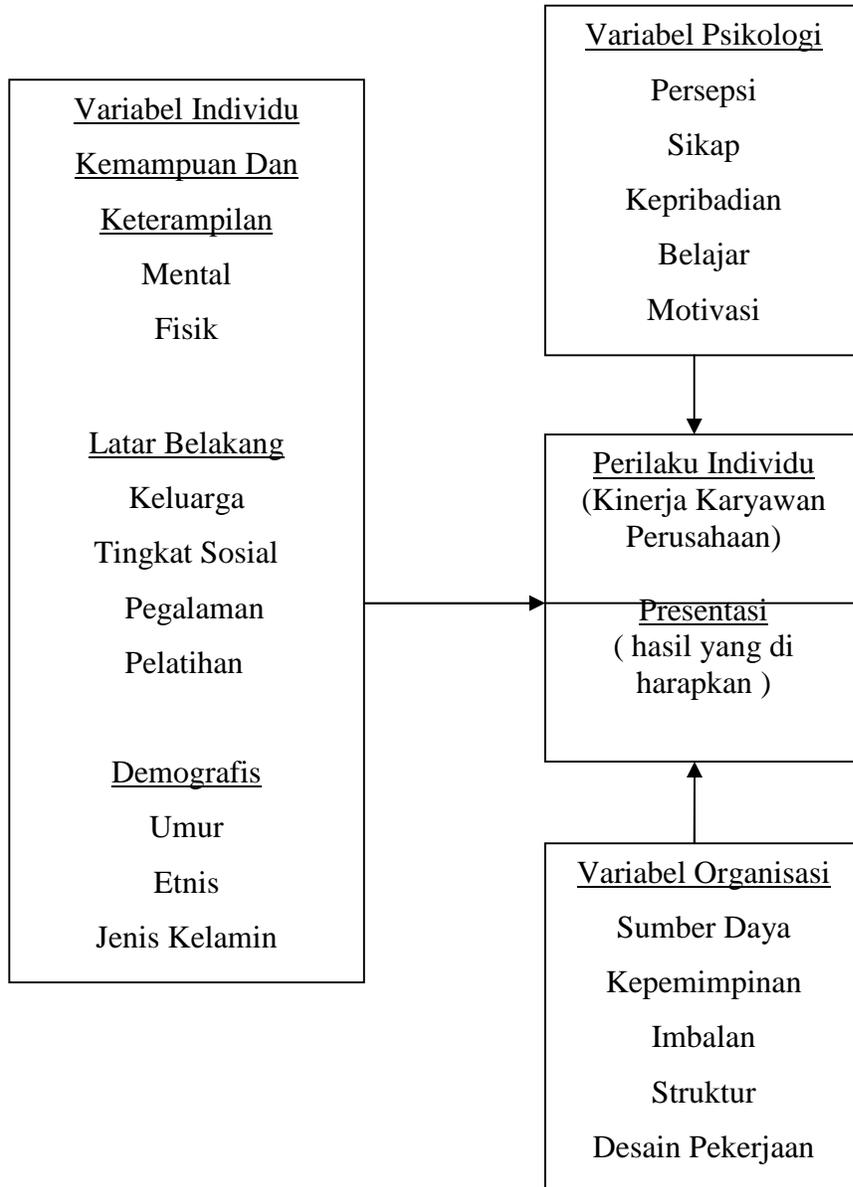
PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group Palembang merupakan cabang perusahaan dari Jakarta, perusahaan yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Julius Purnawan SH, MSi pada tanggal 21 April 2006 yang bergerak di bidang pengelolaan jasa tenaga kerja *outsourcing*. Pemegang saham terbesar pada PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group adalah KOPINDOSAT.

Pengelolaan perusahaan secara lebih fokus pada akar kompetensi dan bisnis menjadi salah satu modal kesuksesan dan kejayaan serta kelangsungan hidup bagi suatu perusahaan. Penataan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci dalam meminimalisasi resiko dan memenangkan kompetisi. Lingkup kerja PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group adalah mengelola jasa pekerja meliputi; aspek administrasi dan kepegawaian yang dilaksanakan sepenuhnya sejak dari proses seleksi calon tenaga kerja, personel administrasi (penggajian, lembur, THR, cuti, insentif, Jamsostek, dll) hingga pembinaan ketenagakerjaan.

PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group perusahaan pengelola lebih dari 8.500 tenaga kerja di seluruh Indonesia, menjadi mediator yang handal dalam mempertemukan dua kepentingan yang saling membutuhkan antara pemberi kerja dengan pencari kerja. Titik temu antara keduanya dikelola secara baik dan benar serta profesional oleh Persada sehingga dapat memberikan keuntungan dan kepuasan berlibat bagi keduanya, bagi pemberi kerja dapat terpuaskan oleh tersedianya tenaga kerja *outsourcing* yang siap pakai dan berkualitas sementara pencari kerja terpenuhi cita-citanya untuk bekerja dan berprestasi.

2.5 Kerangka Teori

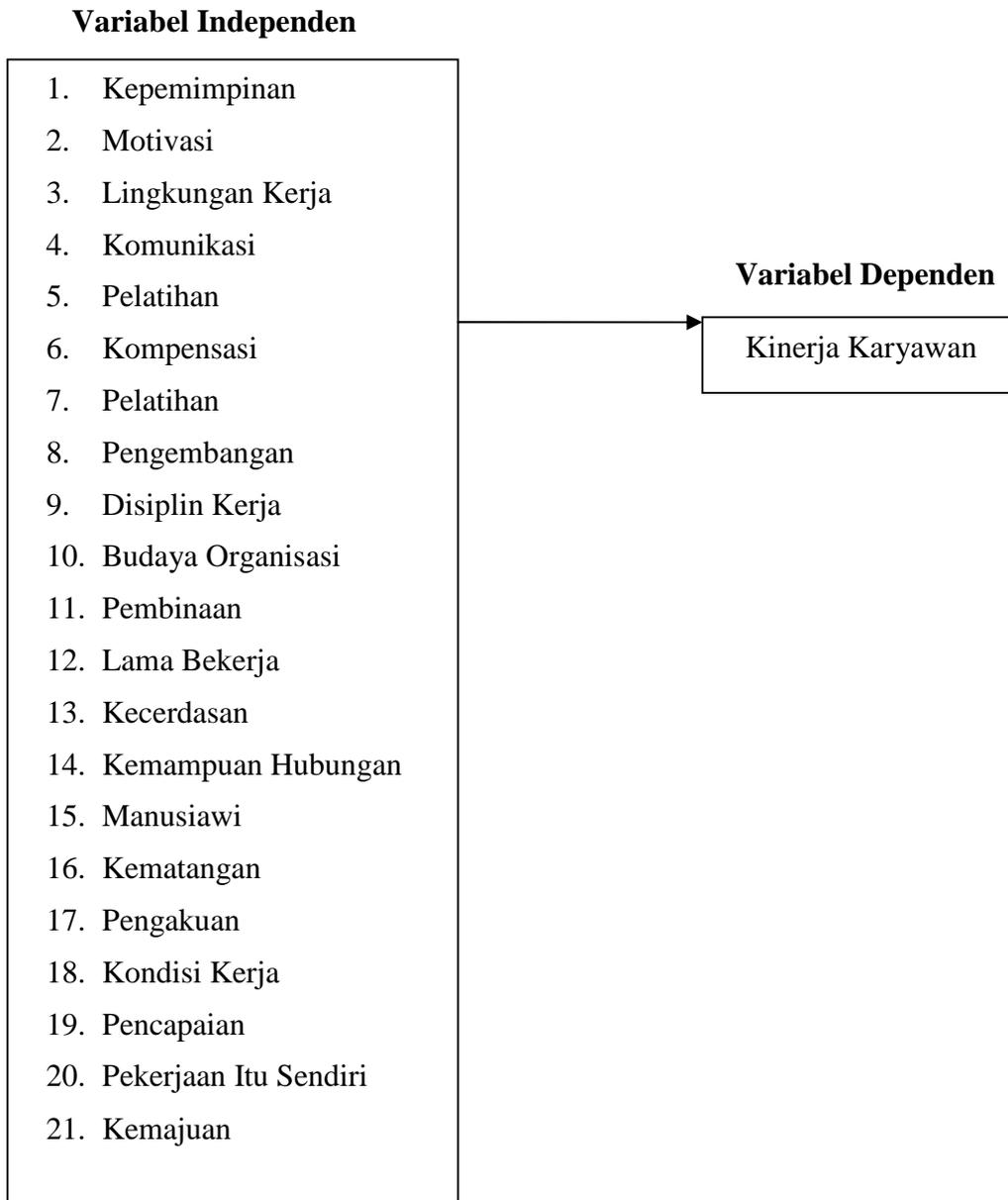
Bagan 2.1
Variabel yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Gibson (1997)



Sumber : Modifikasi dari (Teori Gibson dalam Nursalam, 2013).

2.6 Kerangka Teori Penelitian

Bagan 2.2
Kerangka Teori Penelitian Kumpulan
dari Jurnal dan Teori – Teori



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Metode *cross sectional* adalah Jenis penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Notoatmodjo, 2012 : 41).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang yang berlokasi di Jl. Angkatan 45 Palembang. Waktu pelaksanaan penelitian pada tanggal 23 Mei sampai 25 Mei 2016.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012 : 33). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) sebanyak 83 orang.

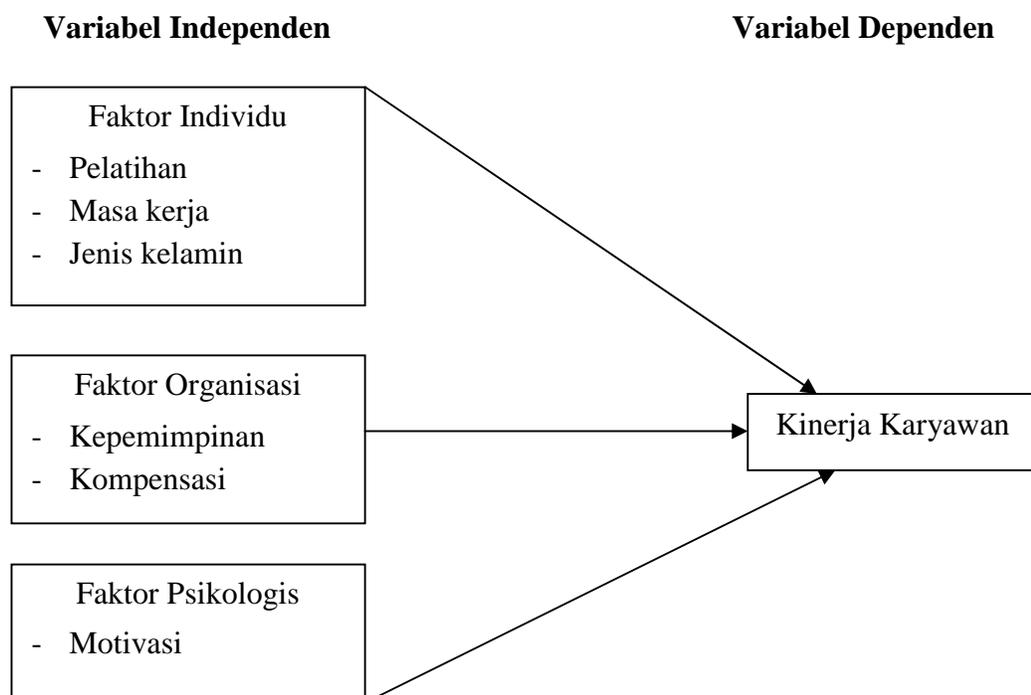
3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007 : 81). Sampel pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang yang berjumlah 83 orang yaitu *total sampling*, digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo, 2014 : 122).

3.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2012 : 55).

Bagan 3.1
Kerangka Konsep



3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1	Kinerja	Hasil yang di capai seseorang dalam menjalankan tugasnya	Observasi	Angket	1. Baik jika skor median 32,00 2. Kurang, jika skor median < 32,00	Ordinal
Variabel Independen						
2	Motivasi	Dorongan yang besar dari dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan sesuatu secara sukses.	Observasi	Angket	1. Tinggi jika nilai median 26,00 2. Rendah jika nilai median < 26,00	Ordinal
3	Kepemimpinan	Kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang / kelompok untuk mencapai tujuan kelompok	Observasi	Angket	1. Baik jika nilai median 33,00 2. Kurang baik jika nilai median < 33,00	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
4	Jenis kelamin	Perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki- laki dan perempuan	Observasi	Angket	1. Perempuan 2. Laki – laki	Nominal
5	Pelatihan	Suatu kegiatan yang bermaksud untuk menambah keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi.	Observasi	Angket	1. Sering jika 3 kali 2. Jarang jika < 3 kali	Ordinal
6	Masa kerja	Suatu kurun waktu atau lamanya tenaga bekerja di suatu tempat	Observasi	Angket	1. Lama jika nilai 3 tahun 2. Baru jika nilai < 3 tahun	Ordinal
7	Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima	Observasi	Angket	1. Gaji baik jika Rp. 9.794.000, - 2. Gaji kurang jika < Rp. 9.794.000, -	Ordinal

3.6 Hipotesis

Berdasarkan variabel yang diteliti maka peneliti memiliki pendapat sementara atau hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- 1) Ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.
- 2) Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 3) Ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 4) Ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 5) Ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.
- 6) Ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan PT. Personel Ahli Daya (Persada) Palembang tahun 2016.

3.7 Pengumpulan Data

3.7.1 Data primer

Data primer diperoleh dari observasi menggunakan angket terhadap responden sebagai objek penelitian. Dan observasi data yang dilakukan dengan mengamati berbagai fenomena dan peristiwa yang terjadi di lapangan terutama dengan objek

penelitian. Data yang di peroleh berupa jumlah tenaga kerja PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang serta kondisi dan geografis Palembang.

3.7.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi atau sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain. Dari penelitian ini diambil data sekunder yang diperoleh atas jawaban angket dari karyawan yang bekerja di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang tentang kepemimpinan, motivasi, masa kerja, pelatihan, kompensasi, jenis kelamin serta tingkat kinerja karyawannya.

3.8 Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tetang fenomena sosial. (Sugiyono, 2007 : 93).

Pada penelitian ini, data angket dianalisis menggunakan skala likert. Dalam skala likert, ada 2 pernyataan dalam skala likert yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif yang akan dinilai oleh responden dengan empat jawaban alternatif yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1 untuk pernyataan positif dan STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1 untuk pernyataan negatif.

1) Angket kepemimpinan terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

1. Baik terdiri dari (Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S)) : 33,00

2. Kurang Baik terdiri dari (Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)) :
< 33,00

2) Angket motivasi terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :

1. Tinggi terdiri dari (Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S)) : 26,00

2. Rendah terdiri dari (Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)) : <
26,00

3) Angket kinerja karyawan terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :

1. Baik terdiri dari (Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S)) : 32,00

2. Kurang terdiri dari (Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)) : <
32,00

4) Angket pelatihan terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :

1. Sering (SS dan S) jika 3 kali

2. Jarang (TS dan STS) jika < 3 kali

5) Angket masa kerja terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :

1. Lama terdiri dari (Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S)) : jika 3 tahun

2. Baru terdiri dari (Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)) : jika <
3 kali

- 6) Angket kompensasi terdiri dari beberapa pernyataan, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :
 1. Baik jika Rp. 9.764.000,-
 2. Kurang jika < Rp. 9.764.000,-
- 7) Angket jenis kelamin, adapun kriteria penilainnya adalah sebagai berikut :
 1. Perempuan
 2. Laki – laki

3.9 Pengolaan Data

Menurut (Notoatmodjo, 2012 : 60), tahap – tahap dalam pengolahan data sebagai berikut :

- 1) Editing

Hasil wawancara, angket, atau pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyutingan (editing) terlebih dahulu. Secara umum editing adalah merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner.

- 2) Coding

Coding merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan. Untuk variabel kepemimpinan jawaban sangat setuju dan setuju = baik, serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju = kurang baik. Untuk variabel motivasi jawaban sangat setuju dan setuju = tinggi serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju = rendah. Untuk variabel masa kerja jawaban sangat setuju dan setuju = lama serta jawaban tidak setuju dan

sangat tidak setuju = baru. Untuk variabel pelatihan jawaban sangat setuju dan setuju = sering serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju = jarang. Untuk variabel Kompensasi jawaban sangat setuju dan setuju = baik serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju = kurang Serta untuk variabel kinerja karyawan jawaban = Sangat setuju dan setuju = baik serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju = kurang. Untuk variabel jenis kelamin dikategorikan 1. Perempuan, 2. Laki – laki.

a. Memasukan Data (processing)

Setelah semua kuesioner terisi penuh dan benar, serta sudah melewati pengkodeaan, maka langkah selanjutnya adalah memperoleh data agar data yang sudah di-entry dapat dianalisis. Pemrosesan data dilakukan dengan cara meng-entry data dari kuesiner ke paket program computer.

b. Pembersihan Data (Cleaning)

Cleaning (pembersihan data) merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di entry dapat dianalisis.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis univariat

Analisis univariat adalah dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi pada tiap variabel penelitian yaitu variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi, jenis kelamin dan masa kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang).

3.10.2 Analisis bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel terkait dengan variabel independen dengan menggunakan pengujian statistik yakni *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95 % dan batas signifikan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Dengan kriteria uji apabila $p\text{ value} > 0,05$ maka berarti tidak ada hubungan bermakna antara variabel dependen dengan variabel independen. Bila $p\text{ value} \leq 0,05$, maka ada hubungan bermakna antara variabel dependen dengan variabel independen (Riyanto, 2011 : 190).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

4.1.1 lokasi

PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang berlokasi di jalan angkatan 45 Palembang. Terletak pada lokasi yang sangat strategis yaitu di pusat kota dan mudah dijangkau oleh orang – orang karna tempatnya yang begitu strategis.

4.1.2 Sejarah singkat PT. personel alih daya (Persada) Palembang

PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group Palembang merupakan cabang perusahaan dari Jakarta, perusahaan yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Julius Purnawan SH, MSi pada tanggal 21 April 2006 yang bergerak di bidang pengelolaan jasa tenaga kerja *outsourcing*. Pemegang saham terbesar pada PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group adalah KOPINDOSAT.

Pengelolaan perusahaan secara lebih fokus pada akar kompetensi dan bisnis menjadi salah satu modal kesuksesan dan kejayaan serta kelangsungan hidup bagi suatu perusahaan. Penataan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci dalam meminimalisasi resiko dan memenangkan kompetisi. Lingkup kerja PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group adalah mengelola jasa pekerja meliputi; aspek administrasi dan kepegawaian yang dilaksanakan sepenuhnya sejak

dari proses seleksi calon tenaga kerja, personel administrasi (penggajian, lembur, THR, cuti, insentif, Jamsostek, dll) hingga pembinaan ketenagakerjaan.

PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group perusahaan pengelola lebih dari 8.500 tenaga kerja di seluruh Indonesia, menjadi mediator yang handal dalam mempertemukan dua kepentingan yang saling membutuhkan antara pemberi kerja dengan pencari kerja. Titik temu antara keduanya dikelola secara baik dan benar serta profesional oleh Persada sehingga dapat memberikan keuntungan dan kepuasan berlibat bagi keduanya, bagi pemberi kerja dapat terpuaskan oleh tersedianya tenaga kerja *outsourcing* yang siap pakai dan berkualitas sementara pencari kerja terpenuhi cita-citanya untuk bekerja dan berprestasi.

4.1.3 Visi dan misi PT. personel alih daya (persada) palembang

4.1.3.1 Visi

Visi merupakan pandangan ke depan menyangkut ke mana perusahaan akan diarahkan agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, adapun visi dari PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group adalah :

“Menjadi perusahaan penyedia jasa layanan ketenagakerjaan yang mampu memberikan pelayanan dengan mutu terbaik dan selalu mengedepankan profesionalitas kepada perusahaan mitranya.”

4.1.3.2 Misi

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan, maka PT Personel Alih Daya (Persada) Indosat Group menetapkan misi sebagai berikut :

Misi :

Memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas kepada pelanggan dengan tolak ukur yaitu :

- 1) Kepuasan mitra kerja ; mitra kerja merasa terpenuhi keinginan dan kebutuhannya bahkan dapat melebihi harapan yang ada, serta selalu membangun dan membina serta meningkatkan hubungan dengan mitra kerja.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik ; yaitu memastikan pelayanan yang diberikan merupakan pelayanan yang paling baik yang dapat diberikan.
- 3) Citra yang baik ; dengan bekerja secara profesional dan berkualitas akan mewujudkan citra yang positif bagi perusahaan atau perusahaan Mitra Kerja.
- 4) Memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder* dan karyawan; *stakeholder* dan karyawan adalah asset yang harus dipertahankan. Bahwa dengan pembinaan yang dilakukan pada akhirnya akan memberikan nilai tambah dan dapat menumbuh kembangkan perusahaan.

4.1.4 Nilai perusahaan

Dalam menjalankan bisnisnya Persada memiliki nilai-nilai yang menjadi prinsip dan tuntunan perilaku karyawan Persada dalam bekerja yaitu TRUTH (Trust, Respect, Ultimate, Tactical dan Harmony).

4.2 Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan terhadap tiap variabel dari penelitian untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentasi dari variabel independen (kepemimpinan,

motivasi, pelatihan, kompensasi, jenis kelamin, dan masa bekerja) dan variabel dependen (Kinerja). Data disajikan dalam bentuk tabel dan teks yang dapat dilihat di bawah ini:

4.2.1 Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel kepemimpinan dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu baik dan kurang yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kepemimpinan Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016

No	Kepemimpinan	n	Persentase (%)
1.	Baik	70	84,3
2.	Kurang	13	15,7
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang menganggap kepemimpinan baik di PT. Persada yaitu sebanyak 70 responden (84,3%), lebih besar dari responden yang menganggap kepemimpinan di PT. Persada kurang baik sebanyak 13 responden (15,7%) dari 83 responden.

4.2.2 Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel motivasi dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu tinggi dan rendah yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi Di PT. Personel Alih Daya
(Persada) Palembang Tahun 2016

No	Motivasi	n	Persentase (%)
1.	Tinggi	73	88,0
2.	Rendah	10	12,0
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 73 responden (88,0%), lebih besar dari responden yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 10 responden (12,0%) dari 83 responden.

4.2.3 Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel pelatihan dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu sering dan jarang yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pelatihan Di PT. Personel Alih Daya
(Persada) Palembang Tahun 2016

No	Pelatihan	n	Persentase (%)
1.	Sering	67	80,7
2.	Jarang	16	19,3
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang sering dalam mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 67 responden (80,7%), lebih besar

dari responden yang jarang dalam mengikuti pelatihan sebanyak 16 responden (19,3%) dari 83 responden.

4.2.4 Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel kompensasi dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu gaji baik dan gaji kurang yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kompensasi Di PT. Personel Alih (Persada) Daya Palembang Tahun 2016

No	Kompensasi	n	Persentase (%)
1.	Gaji Baik	49	59,0
2.	Gaji kurang	34	41,0
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang menyatakan gaji yang diterima sudah baik yaitu sebanyak 49 responden (59,0%), lebih besar dari responden yang menyatakan gaji yang diterima kurang sebanyak 34 responden (41,0%) dari 83 responden.

4.2.5 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel jenis kelamin dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu perempuan dan laki – laki yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin Di PT. Personel Alih
Daya (Persada) Palembang Tahun 2016

No	Jenis kelamin	n	Persentase (%)
1.	Laki - laki	43	51,8
2.	Perempuan	40	48,2
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 43 responden (51,8%), lebih besar dari responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden (48,2%) dari 83 responden.

4.2.6 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel masa kerja dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu lama dan baru yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Masa Kerja Di PT. Personel Alih
Daya (Persada) Palembang Tahun 2016

No	Masa kerja	n	Persentase (%)
1.	Lama	57	68,7
2.	Baru	26	31,3
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang masa kerjanya lama yaitu sebanyak 57 responden (68,7%), lebih besar dari responden yang masa kerjanya baru sebanyak 26 responden (31,3%) dari 83 responden.

4.2.7 Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka pada variabel kinerja dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu baik dan kurang yang dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kinerja Di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016

No	Kinerja	n	Persentase (%)
1.	Baik	49	59,0
2.	kurang	34	41,0
	Jumlah	83	100

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 49 responden (59,0%), lebih besar dari responden yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 34 responden (41,0%) dari 83 responden.

4.3 Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi, jenis kelamin dan masa kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis dilakukan dengan tabulasi silang dilakukan pengujian dengan *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan = 0,05.

4.3.1 Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Tabel 4.8
Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Kepemimpinan	Kinerja Karyawan				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	46	65,7	24	34,3	70	100	0,010
Kurang	3	23,1	10	76,9	13	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan kepemimpinan baik sebanyak 46 responden (65,7) dari 70 responden, lebih besar dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan kepemimpinan kurang sebanyak 3 responden (23,1) dari 13 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,010 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.3.2 Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Tabel 4.9
Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Motivasi	Kinerja Karyawan				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	47	64,4	26	35,6	73	100	0,013
Rendah	2	20,0	8	80,0	10	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan motivasi tinggi sebanyak 47 responden (64,4) dari 73 responden, lebih besar dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan motivasi rendah sebanyak 2 responden (20,0) dari 10 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,013 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.3.3 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan

Tabel 4.10
Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Pelatihan	Kinerja Karyawan				Total		<i>P Value</i>
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Sering	44	65,7	23	34,3	67	100	0,026
Jarang	5	31,2	11	68,8	16	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan yang sering mengikuti pelatihan sebanyak 44 responden (65,7) dari 67 responden, lebih kecil dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan yang jarang mengikuti pelatihan sebanyak 5 responden (31,2) dari 16 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,026 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.3.4 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Tabel 4.11
Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Kompensasi	Kinerja Karyawan				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Gaji Baik	34	69,4	15	30,6	49	100	0,038
Gaji Kurang	15	44,1	19	55,9	34	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan gaji baik sebanyak 34 responden (69,4) dari 49 responden, lebih besar dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan gaji kurang sebanyak 15 responden (44,1) dari 34 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,038 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.3.5 Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan

Tabel 4.12
Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Jenis kelamin	Kinerja Karyawan				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Laki - laki	26	60,5	17	39,5	43	100	0,959
Perempuan	23	57,7	17	42,5	40	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 26 responden (60,5) dari 43 responden, lebih besar dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan berjenis perempuan sebanyak 23 responden (57,7) dari 40 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,959 > (0,05)$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.3.6 Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan

Tabel 4.13
Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

Masa kerja	Kinerja Karyawan				Total		P Value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Lama	39	68,4	18	31,6	57	100	0,020
Baru	10	38,5	16	61,5	26	100	
Jumlah	49	59,0	34	41,0	83	100	

Sumber : (Nahdia, 2016)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja baik dengan masa kerja lama sebanyak 39 responden (68,4) dari 57 responden, lebih besar dari pada responden yang memiliki kinerja baik dengan masa kerja baru sebanyak 10 responden (38,5) dari 26 responden.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,020 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi menurut pendapat responden bahwa dari 83 responden yang menyatakan kepemimpinan baik yaitu sebanyak 70 responden (84,3%) lebih besar jika di bandingkan dengan yang menyatakan kepemimpinan kurang baik sebanyak 13 responden (15,7%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,010 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Mulyadi, 2011 : 2) .

Hasil ini sesuai dengan penelitian (kiswanto, 2010: 1438), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang. Karyawan yang menyatakan kepemimpinan yang baik didapatkan lebih banyak dari jumlah responden yang menyatakan kepemimpinan kurang baik. Karena jika pada perusahaan itu telah menerapkan kepemimpinan yang baik dari atasan ke bawahan pasti akan lebih memicu para karyawan untuk lebih mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut sehingga akan menciptakan kinerja yang baik.

Sedangkan karyawan yang masih menganggap kepemimpinan kurang baik yang diterapkan oleh atasan berjumlah sangat sedikit, mungkin karena karyawan tersebut belum paham dengan cara kerja yang diterapkan oleh atasannya sehingga mereka tidak terlalu memikirkan tujuan dari perusahaan tersebut dan mereka juga tidak bekerja dengan serius dan pasti kinerja yang mereka hasilkan juga tidak baik.

4.4.2 Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi menurut pendapat responden bahwa dari 83 responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 73 responden (88,0%), lebih besar jika dibandingkan dengan yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 10 responden (12,0%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,013 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016.

Motivasi merupakan pernyataan perasaan atau pikiran yang membantu terciptanya kerja yang optimal (Satrianegara, 2009 : 73).

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Agusta, 2013 : 1), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang. Karyawan yang menyatakan motivasi tinggi didapatkan lebih banyak dari yang menyatakan motivasi rendah. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan, karna bila

karyawan sudah merasakan rasa aman, nyaman, pengakuan, semangat dan mendapatkan penghargaan bila melakukan suatu prestasi kerja maka tingkat motivasi di dalam diri karyawan itu sendiri pasti akan meningkat. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan merupakan point positif untuk perusahaan.

Sedangkan karyawan yang masih memiliki motivasi rendah mungkin dikarenakan mereka masih belum nyaman dengan lingkungan bekerja mereka atau niat di dalam diri untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik belum ada sepenuhnya, jadi untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan jarang sekali atau bahkan tidak pernah didapatkan, sehingga kinerja yang dihasilkan merekapun tidak seoptimal karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

4.4.3 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi menurut pendapat responden bahwa dari 83 responden yang sering dalam mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 67 responden (80,7%) dan yang jarang dalam mengikuti pelatihan sebanyak 16 responden (19,3%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,026 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara dalam Safitri, 2013 : 1044).

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Prasetya, 2014 : 80), Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang. Karyawan yang menyatakan sering mengikuti pelatihan didapatkan lebih banyak, mungkin karena mereka sudah memiliki rasa untuk ingin lebih mengembangkan diri lebih baik lagi. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan maka perusahaan akan mengeluarkan biaya operasional untuk mengikuti pelatihan bagi para karyawannya. Karyawan juga diwajibkan untuk mengikuti pelatihan baik formal maupun informal, karena manfaat yang dihasilkan dari pelatihan yang diikuti oleh para karyawan yaitu pengalaman dan ilmu pengetahuan baru serta untuk mengasah dan mengembangkan *skill* yang sudah ada, sehingga hasil *output* sdm dalam perusahaan tersebut baik.

Sedangkan karyawan yang jarang mengikuti pelatihan berjumlah lebih sedikit di perusahaan tersebut, mungkin dikarenakan alasan tidak ada waktu dan cara pemikiran mereka yang tidak mau berkembang dengan ilmu pengetahuan yang lebih baru, dan kurangnya kesadaran untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

4.4.4 Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi menurut pendapat responden dari 83 responden yang menyatakan gaji yang diterima sudah baik yaitu sebanyak 49 responden (59,0%) lebih besar dari yang menyatakan gaji yang diterima kurang sebanyak 34 responden (41,0%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,038 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya (Pasolong, 2013 : 188).

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Leonardo, 2015 : 30), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang. Karyawan yang menyatakan gaji yang didapat sudah baik mungkin dikarenakan gaji yang sudah diberikan kepada mereka sudah setimpal dengan kinerja yang telah dihasilkan untuk perusahaan, sehingga bila telah terpenuhi kompensasi atau gaji seorang karyawan maka akan semakin bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Sedangkan yang menyatakan gaji yang diterima masih kurang, mungkin dikarenakan kebutuhan hidup mereka lebih besar dibandingkan dengan kompensasi

atau gaji yang mereka dapatkan, dan bisa juga dari segi faktor hasil kerja yang mereka berikan kurang baik sehingga mereka jarang mendapatkan bonus dari perusahaan dan ini juga akan mempengaruhi keoptimalan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

4.4.5 Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi bahwa pendapat responden dari 83 responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 43 responden (51,8%) lebih besar jika dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden (48,2%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,959 > (0,05)$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

Jenis kelamin merupakan perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki- laki dan perempuan merupakan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya meneruskan garis keturunan (Istibsyaroh dalam muti'ah , 2015 : 43) .

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian (Mahendra , 2014 : vii), bahwa variabel upah, usia, pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di kota semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang, peneliti berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang. Karyawan yang berjenis kelamin laki- laki lebih banyak jika dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan. Namun jenis kelamin tidak menjadi patokan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang

baik akan di hasilkan dari kemampuan diri masing – masing baik secara otodidak maupun secara terlatih. Perempuan maupun laki – laki pada dasarnya memiliki kemampuan yang sama untuk mengembangkan potensi dalam diri mereka sendiri. Setelah dilakukan penelitian didapatkan pada perusahaan ini jenis kelamin tidak akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Karena pekerjaan di perusahaan ini tidak menuntut pekerjaan yang berat di bidang fisik. Sehingga laki – laki maupun perempuan memiliki peluang yang sama untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

4.4.6 Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi bahwa pendapat responden dari 83 responden yang masa kerjanya lama yaitu sebanyak 57 responden (68,7%) lebih besar jika dibandingkan yang masa kerjanya baru sebanyak 26 responden (31,3%). Dengan hasil uji *chi square* didapatkan *p value* $0,020 < (0,05)$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang.

Masa kerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat (Riski, 2013 : 25).

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Muttaqin, 2014 : 12), bahwa variabel masa kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indociyta Jaya Samudra Tahun 2013.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang, peneliti berpendapat bahwa Ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Palembang . Karyawan yang memiliki masa kerja lama lebih banyak diperusahaan tersebut, masa kerja yang lama akan mempengaruhi hasil kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut, karena semakin lama masa kerja karyawan tersebut maka akan lebih semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugas – tugasnya. sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang baru belum dapat seoptimal karyawan yang masa kerjanya lama, karna yang masa kerjanya baru belum memiliki pengalaman yang banyak dalam melaksanakan tugas – tugas perusahaan, sehingga mereka masih harus belajar agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

4.4.7 Kinerja karyawan perusahaan

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi bahwa pendapat responden dari 83 responden yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 49 responden (59,0%).

Kinerja merupakan sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010 : 121) .

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang mayoritas baik. Kinerja merupakan hasil kerja dari pekerjaan yang telah dilakukan, ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang telah berusaha

melakukan setiap pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang didapatkan kesimpulan :

- 1) Hasil analisis univariat pada PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 dari 83 responden didapat data kinerja yang baik sebanyak 59,0%, yang menyatakan kepemimpinan baik sebanyak 84,3%, yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 88,0%, yang sering mengikuti pelatihan sebanyak 80,7%, yang mendapatkan kompensasi yang baik sebanyak 59,0%, yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 51,8%, dan yang masa kerjanya lama sebanyak 68,7%.
- 2) Ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,010).
- 3) Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,013).
- 4) Ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,026).
- 5) Ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,038).

- 6) Tidak Ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,959).
- 7) Ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016 (*p value* 0,020).

Berdasarkan hasil penelitian bivariat menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, kompensasi, masa kerja dengan kinerja karyawan . Dan hanya variabel jenis kelamin yang tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun dari hasil penelitian hubungan antara faktor individu, organisasi, psikologis dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang Tahun 2016, ada beberapa hal yang harus ditindak lanjuti diantaranya :

5.2.1 Bagi PT. Personel Alih Daya (Persada) Palembang

- 1) Diharapkan agar pihak perusahaan lebih baik lagi dalam menerapkan sistem kepemimpinan, dengan melibatkan karyawan dalam diskusi tentang program kerja yang baru.
- 2) Memberikan *reward* kepada karyawan yang mencapai prestasi kerja yang baik agar semakin termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal.

- 3) Meningkatkan pengetahuan karyawan dengan memfasilitasi pelatihan formal maupun informal agar karyawan memiliki pengalaman baru dan ilmu yang baru.
- 4) Memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan yang berprestasi agar mereka merasa nyaman dan merasa puas dengan yang didapatkan sesuai kerja keras yang mereka berikan kepada perusahaan.
- 5) Memberikan *training* yang lebih kepada karyawan yang masih dikategorikan baru agar dapat mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan dengan baik.
- 6) Memberikan fasilitas yang sama kepada karyawan yang berjenis laki – laki dan perempuan, karena tidak ada perbedaan yang menonjol antara jenis kelamin pada perusahaan ini, semua memiliki kesempatan yang sama dalam berprestasi.

5.2.2 Bagi institusi pendidikan STIK Bina Husada Palembang

Hasil penelitian ini sebaiknya digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah lebih banyak referensi dan agar mahasiswa mendapatkan pengetahuan dalam melakukan penelitian secara lebih mendalam lagi.

5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini merupakan wadah ilmu pengetahuan dan dapat menambah wawasan bagi peneliti yang lain agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. 2013
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra. (Diakses 5 April 2016).
- Azwar, Azrul. 2010.
Pengantar Administrasi Kesehatan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Dwiyanto, Muhammad Ghofur. 2015
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Sei Rokan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sumatera Utara. (Diakses 5 April 2016).
- Farlen, Frans. 2011.
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. (Diakses 10 Maret 2016).
- Fauzi, Usman. 2014.
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. (Diakses 21 Juni 2016).
- Fauziah, Lia. 2013.
Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. (Diakses 5 April 2016).
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- _____. 2014.
Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hermanto, Bambang. 2012.
Pengaruh Prestasi Training, Motivasi, Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo Dan Semarang (Diakses 5 April 2016).
- Kambey, Fendy Levy & Suharnomo. 2013.
Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. (Diakses 5 April 2016).
- Kartono, Kartini. 2011.
Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kiswanto, Muhammad. 2010.
Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Politeknik Negeri Samarinda. (Diakses 5 April 2016).
- Leonardo, Edrick & Andreani, Fransisca. 2015.
Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. Jurnal Universitas Kristen Petra. (Diakses 5 April 2016).
- Mahendra, Adya Dwi. 2014.
Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. (Diakses 27 Juni 2016).
- Mulyadi, Deddy & Rivai Veithzal. 2011.
Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mulyanto & Widayati, Dyah. 2010.
Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Stie Aub Surakarta. (Diakses 5 April 2016).
- Muttaqin, Andriyan. dkk. 2014.
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. (Diakses 21 Juni 2016).

Muti'ah. 2015.

Pengaruh Pendidikan Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Pendidik Di Kabupaten Aceh Selatan. Skripsi Fakultas Keguruan Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh. (Diakses 5 April 2016).

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012.

Metedologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.

Nursalam. 2013.

Metedologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. Jakarta : Salemba Medika.

Pasolong, Harbani. 2013.

Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta,Cv.

Prajitiasari, Ema Desia. 2012.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulung Agung. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember. (Diakses 5 April 2016).

Prasetya, Adhitya Putra. 2014.

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Diakses 5 April 2016).

Prasetyo, Bambang. 2014.

Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi. Jakarta : Rajawali Pers

Rahmayanti, Dina & Afandi Idham. 2014.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Karyawan. Universitas Andalas Padang. (Diakses 24 Maret 2016).

Riski, Riska. 2013.

Hubungan Antara Masa Kerja Dan Pemakaian Masker Sekali Pakai Dengan Kapasitas Vital Paru Pada Pekerja Bagian Composting Di PT. Zeta Agro Corporation. Skripsi Universitas Negeri Semarang. (Diakses 5 April 2016).

Riyanto, Agus. 2011.

Aplikasi Metedologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta : Nuha Medika.

Safitri, Erma. 2013.

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. (Diakses 5 April 2016).

Satrianegara, M. Fais & Saleha, Sitti. 2009.

Buku Ajar Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Serta Kebidanan. Jakarta : Salemba Medika.

Sehfudin, Arif. 2011.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Diakses 5 April 2016).

Sugiyanto, Frana Agus. 2011.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. (Diakses 11 Maret 2016).

Sugiyono. 2007.

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Jakarta : Alfabeta, Cv.

Suranto. 2014.

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka. (Diakses 5 April 2016).

Suwati, Yuli. 2013.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Mulawarman. (Diakses 5 April 2016).

Tika, Moh Pabundu. 2010.

Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Vita, Benadine. 2014.

Pengaruh Gaya Kepemimpina, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. (Diakses 5 April 2016).

Wibowo. 2011.

Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.

Wijaya, Tanto & Andreani Fransisca. 2015

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal Universitas Kristen Petra. (Diakses 5 April 2016)

Zulkarnain, Wildan. 2013.

Dinamika Kelompok, Latihan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.