

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YONGHEN MOTOR KOMPONEN

Agus Mustakin

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Satyagama

E-mail: agoesmoestakin@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is the problem of employee performance at PT Yonghen Motor Components. The problem caused low levels of leadership and an increased work ethic in improving the performance of employees at PT Yonghen Motor Components. This research only supports the variables of leadership, work ethic, and employee performance. The purpose of this research was to analyze the effect of leadership and work ethic on the performance of PT employees. Yonghen Motor Components both partially and jointly. This research is quantitative explanation research. Samples in this study, 40 respondents with saturated sample method. Data collection techniques using observations, interviews, questionnaires, and literary studies. The tool to collect this research data is a questionnaire based on the Likert scale. Data analysis techniques from this study are validity, reliability, classic assumption test, t and F test, simple and double linear regression.

The results showed that leadership and work ethic proved positive and significant to the performance of PT employees. Yonghen Motor Components partially or together. First, a positive role and significant leadership to the performance of PT employees. Yonghen Motor Components is 36.3%. Second, the positive role and significant ethos towards the performance of PT employees. Yonghen Motor Components is 56.1%. Third, the positive and significant influence of leadership and work ethic on the performance of PT employees. Yonghen Motor Components by 58.8%.

Keywords: Leadership, Work Ethic, Employee Performance

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan di PT Yonghen Motor Komponen. Permasalahan tersebut, menyebabkan rendahnya tingkat kepemimpinan dan etos kerja yang meningkat dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Yonghen Motor Komponen. Penelitian ini hanya mendukung variabel kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efek kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Yonghen Motor Komponen baik sebagian maupun bersama-sama. Penelitian ini adalah penelitian penjelasan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini, 40 responden dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi sastra. Alat untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah kuesioner berdasarkan skala Likert. Teknik analisis data dari penelitian ini adalah validitas, keandalan, tes asumsi klasik, uji t dan uji F, regresi linear sederhana dan ganda.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan etika kerja terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yonghen Motor Komponen sebagian atau bersama-sama. Pertama, peran positif dan kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yonghen Motor Komponen adalah 36,3%. Kedua, peran positif dan etos signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yonghen Motor Komponen adalah 56.1%. Ketiga, pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan etos kerja bersama terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen sebesar 58,8%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era industri modern sekarang ini, peranan sumber daya manusia cukup penting karena sumber daya manusia mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi

perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman, dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Keberhasilan perusahaan atau organisasi yang baik dapat diukur dengan keberhasilan seorang pemimpin dalam membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih unggul, produktif dan termotivasi untuk terus mengembangkan kinerja serta menjaganya melalui iklim organisasi yang kondusif secara konsisten, sehingga harapan dan keinginan organisasi yang tertuang dalam misi dan visi dapat terwujud. Kepemimpinan menjadi faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan.

Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan masalah utama dalam kehidupan umat manusia. Setiap kelompok manusia pasti membutuhkan seorang pemimpin yang handal dan bertanggung jawab. Untuk mencapai sebuah kesuksesan yang maksimal, maka dibutuhkan konsep kepemimpinan yang benar. Secara spesifik konsep kepemimpinan sangat melekat pada setiap pribadi manusia yang memimpin sebuah lembaga atau organisasi tertentu. Dapat diteropong dari berbagai sudut pandang sesuai dengan spesialisasi atau kepentingan setiap orang. Oleh karenanya, masalah kepemimpinan dari waktu ke waktu mendapat perhatian semua orang terutama para pakar di bidangnya masing-masing. Memang harus diakui bahwa setiap pribadi manusia terdapat kelebihan dan kekurangannya, begitu pula seorang pemimpin. Seseorang bisa memiliki kelebihan tertentu, tetapi pada saat yang bersamaan pula pasti memiliki kekurangan pada bidang yang lain. Prinsip kepemimpinan yang berkualitas sangat dibutuhkan setiap pribadi maupun organisasi. Etos kerja dapat dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi bahkan bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul. Dewasa ini masalah etos kerja ramai diungkap kembali. Hal-hal yang telah silam diulas lagi, seperti ketidaktepatan masuk jam kerja menjadi "jam karet". Banyak sekali ditemukan karyawan yang terlambat dalam masuk kantor dan rapat sering molor dari jadwal yang ditentukan. Soal waktu nampaknya bukan lagi merupakan hal yang penting, kebiasaan kita senang meremehkan, apalagi bila cara pertemuan menjenuhkan. Disiplin kerja luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan dalam penyelenggaraan organisasi. Di pihak lain, lemahnya alat kontrol dan belum terciptanya kritik konstruktif serta segan dalam memberikan koreksi antara atasan dan bawahan, begitu pula sebaliknya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Kondisi kinerja karyawan yang ada saat ini di perusahaan PT. Yonghen Motor Komponen dijumpai adanya karyawan sering terlambat masuk kerja, sebagian karyawan tidak mengikuti apel pagi, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya, dan sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi tersebut permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi, apresiasi bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi atau etos kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan, mengingat bahwa motivasi dan kompetensi karyawan belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya keterlambatan masuk kerja, tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan PT. Yonghen Motor Komponen memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan pelayanan yang baik kepada customer karena perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan. Sebelum memberikan pelayanan kepada customer maka karyawan yang terlibat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya juga harus diperhatikan kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan PT. Yonghen Motor Komponen, bahwa faktor utama penyebab lemahnya kinerja karyawan bekerja adalah kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan masih rendah dan beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, karena masing-masing memiliki perbedaan jumlah yang tidak sesuai dengan lama dan pengabdian di perusahaan, apresiasi kinerja terhadap karyawan yang kurang serta semangat kedisiplinan kurang yang dilakukan pimpinan. Hal ini dapat menimbulkan efek negatif terhadap karyawan sehingga menurunnya etos kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya di perusahaan.

KAJIAN TEORI

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (leader) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (to lead) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam pandangan Gary Yukl (2015:3) kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam group atau organisasi. Sutikno (2014:16) berpendapat bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sementara itu, Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi,

sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. dalam pandangan Tead sebagaimana yang dikutip oleh Kartono, (2003:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Iensufiie (2010:3), pemimpin tidak berdiri sendiri tetapi memiliki sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin adalah salah satu komponen di dalam kepemimpinan. Artinya ada komponen-komponen lain di dalam sebuah struktur kepemimpinan, yaitu pemimpin, kemampuan Menggerakkan, Pengikut, Tujuan, dan Organisasi. Seorang pemimpin hakikatnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimiliki. Banyak teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh para pemikir untuk diperkenalkan pada kalangan akademisi dan manajemen. Munculnya seorang pemimpin dapat dilihat pada tiga teori yang diungkapkan oleh Lay (2006:84) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Pelayanan". Ketiga teori ini, yaitu: (1) Teori genetis (hereditas), yaitu pemimpin yang memiliki bakat sejak dalam kandungan atau sebelum dilahirkan (leaders are born and not made. (2) Teori sosial, yaitu pemimpin ini disiapkan atau dibentuk oleh orangtua maupun pihak-pihak lain yang menginginkannya menjadi seorang pemimpin (leaders are made and not born). (3) Teori ekologis (sintetis), yaitu seorang pemimpin muncul melalui bakat-bakat yang ada sejak kelahirannya, kemudian dipersiapkan melalui pengalaman, lingkungan, dan pendidikan formalnya. Munculnya teori ini sebagai reaksi dari kedua teori genetis dan teori sosial. Pada teori ini menegaskan bahwa seseorang akan sukses menjadi seorang pemimpin, apabila sejak kelahirannya memiliki bakat-bakat kepemimpinan, kemudian bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan formal maupun informal sesuai tuntutan lingkungan atau ekologisnya. Dalam pandangan Veitzhal Rivai (2013:53) bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, yaitu (1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. (2) Kemampuan yang efektivitas. (3) Kepemimpinan yang partisipatif. (4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu. (5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Sedangkan menurut Thoha (2010:52) dimensi dan indikator kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu: sebagai innovator, komunikator, motivator, dan kontroler.

Konsep Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani "ethos" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dari kata etos dikenal kata etika, etiket yang mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki

oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. (Toto Tasmara, 2002:15). Abdul Aziz dan Mariyah Ulfah (2010:52), mengatakan etos kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup atau sikap hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan pribadi atau suatu kelompok masyarakat dan organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Uswatun Khasanah (2004:9), mengemukakan etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam membentuk kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut mencakup nilai sosial, agama, serta lingkungan dimana anda selama ini banyak melakukan interaksi hidup. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa etos kerja adalah hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja yang sesuai dengan nilai-nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan. Dalam pandangan Sinamo (2011:55) menyatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sinamo (2011:54) mengemukakan untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, yaitu (1) Keahlian interpersonal, Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja. (2) Inisiatif yaitu perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, dan teliti. (3) Dapat diandalkan yaitu perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan. Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari aspek: Kerja cerdas yang meliputi (a) kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreativitas. (b) Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan. (2) Kerja keras yang terdiri dari: (a) Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat. (b) Kerja adalah amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab. (3) Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas. (3) Kerja Ikhlas, yang meliputi (a) Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur. (b) Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan. (c) Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Konsep Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni (2013:196) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Selanjutnya, Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9)

menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009:105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu (1) Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.

Konsep Perilaku Kerja

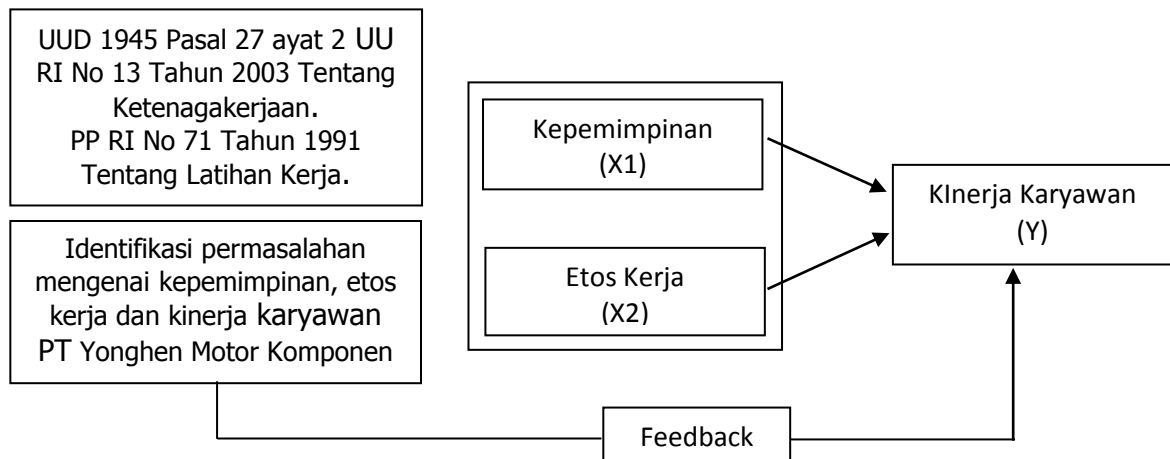
Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Dessler dalam Arif Ramdhani (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja kinerja yaitu (1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi. (2) Kualitas/Kuantitas Kerja. (3) Perencanaan. (4) Inisiatif/Komitmen. (5) Penyelesaian masalah/kreativitas. (6) Kerja Tim dan Kerja Sama. (7) Kemampuan berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini, Bintoro dan Daryanto (2017:109-111) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya (1) Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan/organisasi tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan. (2) Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja tidak baik. (3) Prioritas kerja harus jelas, karena karyawan akan merasa kebingungan jika pimpinan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan pimpinan dan jangan menambahkan tugas lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu. (4) Supportif bos dimana sebagai pimpinan yang baik, harus mau "mendengarkan" pendapat dan pemikiran karyawan.

Pimpinan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak karyawan untuk terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan harus memberikan ruang kepada karyawan untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya dapat mengasah ilmunya. (5) Bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Bonus ini dapat berikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan pimpinan harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetensi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Yonghen Motor Komponen, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian dilakukan di PT. Yonghen Motor Komponen, yang berada di Jl. Tekno Boulevard, Kawasan Industri Jababeka, Cikarang B No. 6D-Pasir Gombang, Cikarang Utara dan jadwal penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020, adapun populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Yonghen Motor Komponen berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik non probability sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus adalah dimana semua semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono 2018:84-85)

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian: (1) Data primer yaitu data yang diambil secara langsung, data diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung

diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada PT. Yonghen Motor Komponen. Data sekunder yaitu data yang diambil secara tidak langsung merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, jurnal, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti. Alat pengumpulan data penelitian ini adalah questioner. Masing-masing item pertanyaan menyediakan alternatif pilihan jawaban yang disusun berdasarkan skala likert dan alat pengukuran yang digunakan yaitu kuesioner.

Teknik analisis data penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS for Windows Versi 21.0. Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F.

Rancangan Uji Hipotesis

Selanjutnya dalam rancangan uji hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Ho : $\beta_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.
- Ho : $\beta_1 \neq 0$; terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.
- Ho : $\beta_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.
- Ho : $\beta_2 \neq 0$; terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.
- Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$; tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.
- Ho : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$; terdapat pengaruh kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Yonghen Motor Komponen berdiri sejak April 2000 bergerak dalam bidang penjualan komponen dan peralatan industri kabel bodi (wiring harness) yang meliputi connector, terminal, sleeve, fuse, dan kabel tise. PT. Yonghen Motor Komponen didirikan oleh Franky Djaja berlokasi di Jl. Danau Sunter Selatan, Sunter Agung, Tj. Priok, Kota Jakarta Utara. Seiring dengan perkembangan perusahaan, Desember 2018 PT. Yonghen Motor Komponen pindah ke Kawasan Industri Jababeka Cikarang.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 40 responden yang bekerja di PT. Yonghen Motor Komponen melalui daftar pertanyaan, didapat data responden tentang jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, pendidikan dan devisa kerja. Responden laki-laki memiliki persentase sebesar 45%, terdiri dari 18 orang dan perempuan sebesar 55% terdiri dari 22 orang. Dari sisi usia responden dengan rentang usia dari 21 tahun hingga 30 tahun terdiri dari 22 responden. Rentang usia 31 tahun hingga 40 tahun terdiri dari

13 orang. Sisanya, 5 orang responden memiliki rentang umur 41 tahun hingga 50 tahun. Sedangkan dilihat sisi jabatan, staf memiliki hasil terbanyak 87,5% atau 35 orang. Selanjutnya, diikuti oleh jabatan kepala gudang sebanyak 1 orang atau 2,5%, yang memiliki jumlah sama dengan jabatan asisten manager sebanyak 1 orang atau 2,5% dan manager dengan persentase 7,5%. Responden dengan masa kerja melebihi 5 tahun terdapat 17 orang responden. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 23 orang. Mayoritas responden yang memiliki jabatan selain staf yang masuk dalam kriteria sebagai responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Latar belakang pendidikan responden didominasi SMK/SMA, sebanyak 33 orang atau 82,5%, S-1 yaitu 4 orang atau 10%, D3 terdiri dari 2 orang atau 5% dan SMP terdiri dari 1 orang atau 2,5%. Divisi kerja bagian quality control dan warehouse team yaitu 14 orang atau 35%, admin sales, engeneering dan purchasing adalah 15 orang atau 47,5%, driver berjumlah 3 orang atau 7,5%, finance dan security yaitu 4 orang atau 10,0% dan assistant sales manager, QA & Eng Supervisor Head, Warehouse Head, dan HRD 1 orang atau 2,5%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel (X1), (X2), dan (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	KP1	0.319	0.312	Valid
	KP2	0.370		
	KP3	0.592		
	KP4	0.631		
	KP5	0.519		
	KP6	0.589		
	KP7	0.335		
	KP8	0.375		
	KP9	0.564		
	KP10	0.571		
	KP11	0.390		
	KP12	0.439		
	KP13	0.327		
	KP14	0.494		
	KP15	0.383		
Etos Kerja (X2)	EK1	0.494	0.312	Valid
	EK2	0.514		
	EK3	0.437		
	EK4	0.410		
	EK5	0.566		
	EK6	0.368		
	EK7	0.622		
	EK8	0.496		
	EK9	0.462		
	EK10	0.445		
	EK11	0.553		
	EK12	0.510		
	EK13	0.467		
	EK14	0.381		
	EK15	0.594		

Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.375	0.312	Valid
	KK2	0.336		
	KK3	0.470		
	KK4	0.609		
	KK5	0.508		
	KK6	0.423		
	KK7	0.558		
	KK8	0.451		
	KK9	0.603		
	KK10	0.390		
	KK11	0.576		
	KK12	0.561		
	KK13	0.653		
	KK14	0.452		
	KK15	0.451		

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21.0

Berdasarkan hasil uji validasi diketahui nilai koefisien korelasi uji validitas instrumen variabel kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata lebih besar dari rtabel (0,312) dan seluruh instrumen sebanyak 45 item dikatakan valid, artinya penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Sum of Items
1	Kepemimpinan (X1)	0.729	15
2	Etos Kerja (X2)	0.758	15
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.753	15

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21.0

Dari hasil uji reliabilitas bahwa 3 variabel utama, yaitu kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha > daripada 0,70. Dapat disimpulkan semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas Data dan Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Normalita Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Uraian		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15095675
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *One-Sample Kolmogorov*

Smirnov Test dengan signifikansi 0,960 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal, karena semua data telah berdistribusi normal maka pengujian dapat dilanjutkan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.653	10.702		2.958	.005		
	KEPEMIMPINAN	.142	.127	.170	1.119	.271	.950	1.052
	ETOS KERJA	.347	.145	.363	2.388	.022	.950	1.052

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Hasil tabel perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), menunjukkan nilai VIF kepemimpinan dan etos kerja adalah 1,052. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari tolerance kepemimpinan dan etos kerja adalah sebesar 0,950. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas dan Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.518	6.646		-.078	.938
	KEPEMIMPINAN	.035	.079	.075	.447	.657
	ETOS KERJA	.024	.090	.045	.270	.789

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari tabel di atas nilai signifikansi dari kepemimpinan adalah 0,657 dan nilai signifikansi dari etos kerja adalah 0,789 yang artinya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.588	.544	4.26167	1.778

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Durbin Waston* sebesar 1,778 dimana angka tersebut terletak di antara -2 dan +2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak

dapat autokorelasi. Artinya bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terganggu atau terpengaruhi oleh variabel pengganggu.

Pengujian Hipotesis

H₁: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.447	8.145		6.071	.000
	KEPEMIMPINAN	.210	.131	.251	2.596	.049

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari tabel di atas dapat kita lihat signifikansi dari variabel kepemimpinan adalah sebesar $0,049 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 2,596 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02619, maka variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen. Atas dasar hasil analisis tersebut, maka pernyataan "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen" dapat diterima dan hipotesis terbukti.

b. Analisis Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X₁). Hasilnya dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.363	.338	4.51774

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari pengolahan *SPSS for Windows Versi 21* diperoleh koefisien determinasi yaitu 0,363 atau 36,3%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan 36,3% oleh variabel kepemimpinan. Selisihnya sebesar 63,7% (100%-36,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

H₂ Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	38.146	9.022		4.228	.000
	ETOS KERJA	.384	.142	.401	2.696	.010

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari tabel di atas dapat kita lihat signifikansi dari variabel etos kerja adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 2,696 lebih besar daripada t_{tabel} 2,02619, maka variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen. Atas dasar hasil analisis tersebut, maka pernyataan "Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen" dapat diterima dan hipotesis terbukti.

b. Analisis Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh etos kerja (X₂). Hasilnya dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.561	.438	4.27574

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari pengolahan *SPSS for Windows Versi 21* diperoleh koefisien determinasi yaitu 0,561 atau 56,1%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan 56,1% oleh variabel etos kerja. Selisihnya sebesar 43,9% (100%-56,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

H₃ Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.613	2	77.806	4.284	.021 ^b
	Residual	671.987	37	18.162		
	Total	827.600	39			

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari tabel di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 4,284 > F_{tabel} sebesar 3,24, maka variabel kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen. Atas dasar hasil analisis tersebut, maka pernyataan "Terdapat pengaruh kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen" dapat diterima dan hipotesis terbukti.

b. Analisis Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2). Hasilnya dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.588	.544	4.26167

Sumber: Pengolahan SPSS for Windows Versi 21

Dari pengolahan *SPSS for Windows Versi 21* diperoleh koefisien determinasi adalah 0,588 atau 58,8%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan 58,8% oleh variabel kepemimpinan dan etos kerja. Selisihnya sebesar 41,32% (100%-58,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen sebesar 36,3%. Pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan pimpinan selalu memberikan memotivasi karyawan, mempunyai inovasi yang tinggi, menjalin kerjasama dan menjaga hubungan baik dengan bawahan, dan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Namun dalam penerapan kepemimpinan yang dijalankan sepenuhnya belum efektif disebabkan kurangnya kedisiplinan pimpinan, lebih mementingkan kepentingan pribadi dan pengambilan keputusan tidak sepenuhnya dilakukan secara musyawarah.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen sebesar 56,1%. Pengaruh etos kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan memaknai bekerja sebagai bentuk ibadah, perilaku karyawan dimana pekerjaan dipercayakan kepadanya dijalankan dengan tanggung jawab, rasa hormat yang terbentuk menumbuhkan rasa percaya diri dan dengan penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian pada perusahaan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen sebesar 58,8% sisanya (41,2%) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya. Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena adanya saling menghargai antar sesama

karyawan, memahami pekerjaan yang diemban, dan adanya hubungan yang positif antar sesama karyawan, atasan dan *stakeholder* lainnya.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen pada dasarnya sudah baik. Namun dalam penerapan kepemimpinan belum efektif sepenuhnya disebabkan kurangnya kedisiplinan dalam kehadiran yang dilakukan oleh pimpinan, cenderung lebih mengutamakan kepentingan pribadi dan pengambilan keputusan tidak sepenuhnya dilakukan secara musyawarah. Oleh karena itu, perlu lebih ditingkatkan semangat kedisiplinan, mengedepankan kepentingan perusahaan namun tidak berarti mengesampingkan kepentingan pribadi, pengambilan keputusan diambil secara musyawarah oleh pimpinan, memberikan pengajian yang sesuai dengan jabatan yang pegang, membangun kerjasama dan komunikasi yang baik dengan karyawan, serta lebih memberikan perhatian dan penghargaan karyawan yang berprestasi.
2. Etos kerja yang dimiliki karyawan PT. Yonghen Motor Komponen berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan. Hal ini berarti karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras dan ikhlas, menganggap yang dikerjakan adalah ibadah. Namun demikian, etos kerja perlu terus ditingkatkan dengan cara memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh karyawannya seperti membudayakan kerja keras dan ikhlas serta memupuk sifat tanggung dan kejujuran karyawan. Sehingga semakin baik etos kerjanya, semakin baik pula kuantitas dan kualitas kinerjanya di perusahaan.
3. Kinerja karyawan PT. Yonghen Motor Komponen pada dasarnya sudah baik. Oleh karena itu, diharapkan kepada manajemen perusahaan PT. Yonghen Motor Komponen untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat dari unsur-unsur perilaku pemimpin baik dalam segi kedisiplinan, efisiensi-efektivitas pekerjaan, tingkat kehadiran sehingga menjadi contoh atau teladan bagi para karyawan dan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Abdul dan Mariyah Ulfah. (2010). Perkapita Selekt Ekonomi Islam Kontemporer, Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gaya Media.
- Iensufiie, T. (2010). Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa, Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Khasanah, Uswatun. (2004). Etos Kerja: Sarana Menuju Puncak Prestasi, Jogyakarta: Harum.
- Lay, Agus. (2006). Manajemen Pelayanan (Pengantar & Lokakarya), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. (1995). Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Miftah, Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*, Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal, et. al. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sigarimbun, M dan S. Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta Lp3ES.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet Ke-26 Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Bandung.
- Toto Tasmara. (2005). *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.
- Yuki, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Ed. Ke-7. Jakarta: PT Indeks.