

# Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Balai Desa Gedangan

Ning Linda Rahmawati  
STIE Mahardhika Surabaya

## ABSTRAK

Balai desa dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Baik buruknya sebuah kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusianya. Kinerja seseorang maupun kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variable pengaruh kepemimpinan, gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di balai desa gedangan secara *parsial* (individual) maupun secara *simultan* (bersama-sama) terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 43 responden ( $n = 43$ ), penyebaran kuesioner menggunakan sampel acak dan data sekunder yaitu data dari perusahaan terkait serta literature buku. Penelitian ini dilakukan di Balai Desa Gedangan Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo. Alat uji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda *software* SPSS 16.0.

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil uji  $F_{hitung}$  7.940, dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua variabel (X) berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja (Y), hasil uji nilai koefisien regresi variable kepemimpinan (X1) sebesar 0.036, gaji (X2) sebesar 0.032, fasilitas kerja (X3) sebesar 0.038 dan lingkungan kerja (X4) sebesar 0.039 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ , yang artinya semua variabel (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara *parsial*. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa variable gaji (X2) yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y).

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Gaji, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Balai desa dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak di

tentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Baik buruknya sebuah kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusianya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang

baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Umam (2012:186) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Miner dalam Umam (2012:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Kinerja seseorang maupun kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Umam, 2012:270).

Kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stoner dalam Umar (2003:31) dimana kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Fahmi (2014:58) kepemimpinan merupakan suatu

ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan juga sebuah dorongan yang dilakukan pimpinan suatu organisasi terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian insentif. Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah atau yang biasa disebut gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

Pada dasarnya ada dua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah berupa gaji, insentif dan bonus, sementara kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, seperti tunjangan asuransi dan lain-lain. Gaji merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena gaji mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih tekun dan rajin dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Dapat

diharapkan dengan tingkat gaji atau upah yang diperoleh dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang hal itu juga akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Suad Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jumlah dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam sebuah organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan

tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Hal tersebut di atas menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan sebuah organisasi. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen organisasi, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

Sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat, Balai Desa Gedangan Kecamatan Gedangan yang merupakan organisasi pemerintahan harus memiliki Sumber daya manusia yang punya sikap kerja yang baik, yang bisa melayani masyarakat dengan baik. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai Balai Desa Gedangan Kecamatan Gedangan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, GAJI, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI BALAI DESA GEDANGAN"

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka,

maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?
5. Apakah kepemimpinan, gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Landasan Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.

5. Menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, gaji, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai balai desa gedangan kecamatan gedangan kabupaten sidoarjo.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Aspek Akademis  
Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik di masa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi program studi manajemen STIE Mahardhika, mengenai masalah yang di hadapi dibidang manajemen.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.
3. Aspek Praktis  
Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan perusahaan terutama mengenai hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2013:67). Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2014:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio dalam Wibowo, 2014:2). Pendapat lain lagi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo, 2014:2).

Menurut Fahmi (2014:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Umam (2012:270) adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut Black dalam Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan

menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Fahmi (2014:58) merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

#### **Kepemimpinan**

transformasional ditemukan secara konseptual pada tahun 1978 di amerika serikat oleh James Mac Gregor, seorang sejarawan. Menurutnya, kepemimpinan ada dua tipe, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional ini berupa pertukaran sesuatu antara dua orang atau lebih. Ini adalah bentuk kepemimpinan yang ada dimana-mana dan paling dikenal orang. Kedua adalah kepemimpinan transformasional. Transformasi yang terjadi yang dipicu oleh kepemimpinan ini tidak hanya meliputi organisasi atau kelompok, tetapi juga pada orang-orang ditempat kepemimpinan itu terjadi (Umam, 2012: 295)

Penjelasan diatas telah membuka pandangan kita mengenai kepemimpinan transformasional. Dalam model kepemimpinan ini, antara pemimpin dan yang dipimpinya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melampaui kepentingan pribadi. Burns dalam Gary Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya para pemimpin dan pengikut menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Umam, 2012:296). Artinya, pemimpin dan pengikutnya secara bersama-sama menaikkan moralitas dan motivasinya ke tingkat yang lebih tinggi. Burns menambahkan bahwa seorang

pemimpin adalah orang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia, sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemberian motivasi kepada staf, dan kemudian menyerukan cita-cita dan nilai moral yang tinggi.

### **Disiplin Kerja**

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2012:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2015:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan

adanya kondisi disiplin yang baik (Siagian dalam Sutrisno, 2015:86).

### **Stres Kerja**

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012:200). Sementara, menurut Cooper dalam Umam (2012:203) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres kerja adalah sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Seyle dalam Umam, 2012:211). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

### **Pelatihan & Pengembangan**

Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusialah yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu, pelatihan & pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi (Badriyah, 2015:125).

Menurut Efendi dalam Badriyah (2015:126) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Sedangkan menurut Mangkuprawira dalam Badriyah (2015:127) pada dasarnya pengertian pelatihan & pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Latihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan pada waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan.

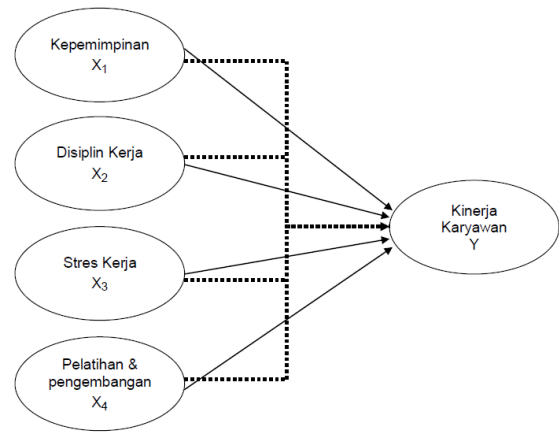
### Kerangka Konseptual

Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka berpikir, berikut ini kerangka berpikir yang dimaksud:

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, stres



Gambar 1  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban masalah atau pernyataan penelitian yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang perlu diuji melalui proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.
2. Kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.
3. Kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.

kerja, dan pelatihan & pengembangan karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta

Surabaya ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya sejumlah 75 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Sedangkan menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Tujuan menentukan sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Sampel yang dipakai sejumlah 64 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sample random sampling*. Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua objek dianggap sama (Arikunto, 2013:177).

### **Definisi Operasional Variabel Kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Mangkunegara (2009:75) Indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya para pemimpin dan pengikut menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Umam, 2012:296). Artinya, pemimpin dan pengikutnya secara bersama-sama menaikkan moralitas dan motivasinya ke tingkat yang lebih tinggi.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah fondasi dasar konsep kepemimpinan yang dijelaskan oleh Bass yang dikutip dari Umam (2012:299), yaitu sebagai berikut:

1. *Idealized influence* atau sering disebut memiliki kharisma
2. *Inspirational motivation*, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi
3. *Intellectual stimulation*, mendorong peningkatan kemampuan
4. *Individualized consideration*, perhatian secara individual kepada bawahannya

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

1. Waskat
2. Sanksi hukuman



## **Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012:200)

Indikator stres kerja menurut Handoko (2012:200) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu

## **Pelatihan & Pengembangan**

Menurut Mangkuprawira dalam Badriyah (2015:127), pada dasarnya pengertian pelatihan & pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Latihan menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Apabila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan pada waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan.

Indikator pelatihan & pengembangan menurut Sutrisno (2015:69) yaitu:

1. Meningkatkan mutu kerja
2. Meningkatkan moral kerja

## **Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data primer  
Data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.
2. Data sekunder  
Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan seperti profil perusahaan dan jumlah karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono, 2014:142).

### **Observasi**

Menurut Arikunto (2013:199), observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

### **Interview**

Menurut Sugiono (2014:137), *interview* atau sering disebut juga wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

### **Analisa Data**

#### **Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid (Sugiyono, 2014:121). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52).

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi dan dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur itu stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Nazir, 2014:117). Uji reliabilitas diukur dengan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,70.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:160).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

#### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya (Ghozali, 2011:110). Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berkala.

#### **Uji Multikoleniaritas**

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar

sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

### Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Stres kerja

X<sub>4</sub> = Pelatihan & pengembangan

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

e = Kesalahan prediksi

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji F :

- a. Menentukan rumusan hipotesis:
  1. H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = b<sub>4</sub> = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), stres kerja (X<sub>3</sub>), dan pelatihan & pengembangan (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
  2. H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ b<sub>4</sub> ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), stres kerja (X<sub>3</sub>), dan

pelatihan & pengembangan (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Menentukan taraf signifikansi yang digunakan yaitu α = 0,05.
- c. Selanjutnya hasil hipotesis F<sub>hitung</sub> dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub> dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima.

Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak.

### Uji t (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t<sub>tabel</sub>. Nilai t<sub>hitung</sub> dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji t :

- a. Menentukan rumusan hipotesis:
  1. H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = b<sub>4</sub> = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), stres kerja (X<sub>3</sub>), dan pelatihan & pengembangan (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
  2. H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ b<sub>4</sub> ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), stres kerja (X<sub>3</sub>), dan pelatihan & pengembangan (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Menentukan taraf signifikansi yang digunakan yaitu α = 0,05.
- c. Kesimpulan
  1. Jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Berarti variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan) secara parsial berpengaruh

- signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika probabilitas signifikansi lebih atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol diterima. Berarti variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel independen (variabel X) yang disebabkan oleh variabel dependen (variabel Y) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{(n \sum xy - (\sum x)(\sum y))^2}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

X =Variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan)

Y = Variabel dependen (kinerja)

n = Jumlah responden

Selain melakukan pengujian dengan model uji t, dilakukan juga pengamatan terhadap koefisien determinasi parsial. Koefisien determinasi parsial merupakan suatu nilai determinasi yang tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja), dimana semakin besar koefisien parsialnya maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan independen (kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan) terhadap variabel dependen (kinerja).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Pelatihan & Pengembangan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,615 dan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,53. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (13.615)  $\geq$  dari  $F_{tabel}$  (2.53) yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan pelatihan & pengembangan ( $X_4$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja (Y) karyawan PT.

Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa selain faktor yang berada dalam diri karyawan seperti stres kerja, tingkat disiplin kerja, juga terdapat faktor eksternal seperti kepemimpinan dan pelatihan & pengembangan yang mampu memengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama. Artinya, ketika seorang karyawan merasakan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan diri karyawan akan menjadikan karyawan bekerja dengan nyaman, sehingga kemungkinan karyawan mengalami stres kerja akan menjadi sangat kecil. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjadi teladan dan contoh bagi bawahannya. Ketika pemimpin memiliki kedisiplinan yang tinggi maka bawahannya akan secara otomatis juga memiliki disiplin yang

sama. Sehingga karyawan akan mampu bekerja secara teratur dan sesuai dengan apa yang ditugaskan dan menjadi tanggungjawabnya.

Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat diketahui ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, maka kinerja karyawan tersebut dapat dinilai baik, dan begitu juga sebaliknya. Selain itu, program peningkatan kemampuan diri dalam bekerja seperti pelatihan juga sangat baik dilakukan dalam suatu perusahaan. Dengan sebuah pelatihan tersebut maka kemampuan karyawan dalam bekerja akan menjadi meningkat. Sehingga, ketika semua elemen tersebut berjalan beriringan dengan baik maka kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, dan pelatihan & pengembangan akan mampu memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya**

Hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan dalam penelitian ini memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4.611)  $\geq$   $t_{tabel}$  (2.001) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di dalam PT. Infoglobal

Teknologi Semesta Surabaya, peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya.

Kondisi di atas dapat terjadi karena sosok seorang pemimpin merupakan figur contoh, panutan, dan teladan bagi bawahannya dalam beraktivitas. Meskipun seorang memiliki otoritas dalam mengatur dan mengawasi setiap apa yang terjadi di dalam perusahaan, namun juga setiap tindakan dan sikap yang dimiliki oleh pemimpin tersebut akan menjadi sorotan bagi bawahannya. Sehingga, ketika seorang pemimpin memiliki sikap yang rajin, pekerja keras, dan mampu memberikan contoh dan teladan yang positif bagi bawahannya, maka akan menjadikan di dalam diri karyawan tersebut timbul adanya motivasi untuk dapat bersikap seperti pimpinannya tersebut. Karyawan tersebut juga akan berusaha untuk dapat menjadi pekerja keras dan rajin dalam bekerja.

Uraian di atas diketahui sejalan dengan teori yang dikemukakan Black dalam Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika pemimpin berhasil meyakinkan dan menggerakkan bawahannya dengan visinya dengan kharismanya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faris Wiedyono pada tahun 2013 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Brebes)" yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga seorang pemimpin tidak hanya sekedar memberikan perintah saja, namun juga harus mampu mencontohkan dengan benar apa yang harus dikerjakan bawahannya supaya hasil yang diperoleh sesuai dengan perintah yang diberikan dan sesuai dengan ekspektasi pimpinan tersebut. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Hadari dalam Umam (2012:270) bahwa kepemimpinan dapat ditinjau dari dua konteks yaitu struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengerahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya**

Hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada variabel disiplin kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (-0.705)  $\leq$   $t_{tabel}$  (-2.001) dan tingkat signifikansi sebesar  $0.483 > 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yang diketahui. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa di

perusahaan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya, disiplin kerja bukan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya, kedisiplinan bukanlah hal utama yang dapat memengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja bagi karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya bukanlah faktor utama dalam menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerjanya. Hal ini terbukti dari hasil uji t (parsial) diketahui nilai parsial tertinggi berada pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 4,611. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya lebih banyak atau lebih dominan ditentukan oleh kepemimpinan yang ada di PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya.

Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh diketahui bahwa nilai pernyataan no. 3 merupakan nilai rata-rata terendah yaitu "Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja memengaruhi saya untuk disiplin". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih menganggap remeh pelaksanaan hukuman yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu pelaksanaan hukuman yang diterapkan kepada karyawan oleh perusahaan adalah dengan pemotongan gaji sesuai dengan kekurangan jam kerjanya. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dengan adanya peraturan pemotongan gaji bagi karyawan yang terlambat, tidak membuat karyawan takut untuk datang terlambat. Kondisi ini diperjelas dengan data karyawan yang datang terlambat atau absen beserta alasannya yang peneliti dapatkan dari bagian HRD dan *security*.

**Tabel 4.16**  
**Jumlah Karyawan Terlambat**

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Rata-Rata Per Hari
Juli 2015	460	39
Agustus 2015	720	32
September 2015	684	34
Oktober 2015	672	32
November 2015	1002	43
Desember 2015	606	35

Data Sekunder Perusahaan, 2016

Berdasarkan sajian data di atas, menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah karyawan yang datang terlambat. Hal ini menegaskan bahwa karyawan masih belum jera dengan hukuman yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan terutama mengenai jam masuk kerja. Meskipun karyawan ketika datang terlambat memberikan beberapa alasan, namun tingkat keterlambatan yang masih terus terjadi tersebut menjadikan karyawan terlihat kurang menghargai peraturan yang ada, sehingga cenderung karyawan mengabaikan peraturan yang ada sehingga keterlambatan tersebut tetap terjadi. Adapun beberapa alasan keterlambatan karyawan yang diketahui adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Alasan Karyawan Terlambat**

Alasan Terlambat	Persentase
Sakit	10%
Mengantar Anak ke Sekolah	20%
Mengantar Keluarga	5%
Kesiangan	30%

Macet	5%
Dari Luar Kota	10%
Tanpa Alasan	20%

Sumber: Data Sekunder Perusahaan, 2016

Berdasarkan sajian data di atas, diketahui bahwa persentase tertinggi adalah karyawan terlambat dengan alasan kesiangan yaitu sebesar 30%. Kemudian diikuti dengan alasan mengantar anak ke sekolah sebesar 20%, dan tanpa adanya alasan sebesar 20%. Dari data tersebut terlihat bahwa karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan umum yaitu kepentingan perusahaan. Dari data tersebut terlihat bahwa karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan umum yaitu kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat keterlambatan masih tetap tinggi karena rendahnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hal tersebut juga dikarenakan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya bergerak dalam bidang Informasi Teknologi (IT) yang bekerja berdasarkan proyek dengan waktu atau target yang telah ditentukan. Pekerjaan seorang *programmer* sangat membutuhkan *hard skill* maupun kecerdasan karena tingkat kesulitan pekerjaan mereka tergolong sangat tinggi. Apabila pekerjaan itu diperkirakan tidak bisa diselesaikan oleh seorang karyawan pada jam kerja normal, maka perusahaan memberikan keringanan kepada karyawan dengan memberikan waktu penyelesaian pekerjaannya pada malam hari (lembur) agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Kondisi seperti inilah yang membuat karyawan cenderung berperilaku

indisipliner atau tidak disiplin. Keringanan yang diberikan perusahaan atau pimpinan inilah yang menyebabkan para karyawan tidak punya kedisiplinan, jam kerja dijadikan ajang buat kerja santai seperti membuka aplikasi atau sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti *chatting*, menonton video maupun mengakses *social media*.

Selain itu, pada saat jam kerja, ada juga karyawan yang meninggalkan meja kerjanya untuk merokok atau berbicara tentang suatu hal diluar pekerjaan dengan karyawan yang lain. Hal ini yang sering terjadi pada saat melakukan riset atau pada saat awal pengerjaan karena *deadline* atau batas waktu pekerjaan yang masih lama atau panjang. Pimpinan juga tidak dapat memberikan tekanan kepada karyawan dengan cara meminta pekerjaan tersebut agar cepat dikerjakan, karena pekerjaan yang akan dikerjakan termasuk pekerjaan dengan kategori yang rumit atau susah dan memerlukan waktu yang cukup lama, apabila seorang

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} (2.630) \geq t_{tabel} (2.001)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.011 < 0.05$ . Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{hitung}$  yang diketahui. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa pada perusahaan PT. Infoglobal

karyawan dipaksa untuk itu maka akan membuat konsentrasi dan ketelitian karyawan tersebut menurun, sehingga akan mengakibatkan kualitas hasil kerja yang kurang bahkan tidak maksimal.

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto pada tahun 2013 dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" yang juga menemukan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Arianto (2013) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja dari responden yang dinilai rendah menjadi faktor tidak berpengaruhnya kedisiplinan pada kinerja. Kesadaran dan kesediaan responden yang kurang menjadikan kedisiplinan tidak mampu mendorong responden untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan tugas. Sehingga kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Teknologi Semesta Surabaya, stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi tersebut dikarenakan setiap karyawan dalam menjalankan perannya ketika bekerja akan menemui banyak faktor dan kondisi yang mampu menjadikan karyawan tersebut bersikap. Artinya, ketika seorang karyawan menghadapi suatu kondisi yang mampu memunculkan motivasi dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan bersikap sangat antusias dalam bekerja sehingga kinerja yang dimiliki sebelumnya meningkat menjadi lebih baik. Namun, ketika seorang karyawan menghadapi suatu kondisi yang menjadikannya tertekan maka hal tersebut akan dapat mengganggu



performa kinerja karyawan tersebut. Sebab, karyawan akan menjadi stres akan masalah yang dihadapinya.

Handoko (2012:200) menjelaskan bahwa stres kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh dua kategori yaitu *on the job* seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan lain sebagainya. Kemudian kategori kedua adalah *off the job* yang meliputi kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah pribadi, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut ketika dialami oleh seorang karyawan dan berkelanjutan maka akan mengganggu kinerja karyawan. Sebab dengan timbulnya faktor-faktor permasalahan tersebut tanpa disadari akan mampu menurunkan gairah kerja karyawan, mengganggu fokus karyawan dalam bekerja, bahkan mampu merubah sikap karyawan dalam bekerja.

Uraian di atas sejalan dengan penjelasan dari Rice (dalam Umam, 2012:214) bahwa pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas pada aktivitas lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Umam, 2012:214). Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, dan secara psikologis, dapat

menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teraliansi, hingga *turnover* (Greenberg dan Baron dalam Umam, 2012:215).

Berdasarkan penjelasan di atas jelas terlihat bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini diketahui sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar pada tahun 2013 dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri (persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar", yang menyatakan bahwa stres individu dan stres organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya**

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memperoleh nilai  $t_{hitung} (2.644) \geq t_{tabel} (2.001)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0.011 < 0.05$ . Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan & pengembangan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada perusahaan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya, pelatihan & pengembangan yang diberikan perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini karena pelatihan & pengembangan merupakan usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Efendi dalam Badriyah, 2015:126). Berdasarkan uraian

tersebut menunjukkan bahwa pelatihan & pengembangan yang diadakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai supaya dapat mendukung kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam setiap pelatihan terdapat suatu harapan yang besar dari perusahaan terhadap perubahan positif pada kemampuan sumber daya manusianya.

Perusahaan mengharapkan kepada setiap karyawan setelah mengikuti pelatihan & pengembangan yang diadakan oleh perusahaan, memiliki peningkatan kemampuan dalam bekerja yang akan dapat meningkatkan kualitas kerjanya menjadi lebih baik. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada semakin mudahnya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya SDM yang mumpuni dan berkualitas, maka setiap kegiatan operasional akan mampu dilaksanakan dengan baik dan memiliki peluang kesalahan yang cenderung kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Efendi dalam Badriyah (2015:126) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Yopiana pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang", yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja dan pelatihan & pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan pelatihan & pengembangan ( $X_4$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai *probability*  $F_{hitung}$  sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai yang diperoleh  $F_{hitung}$  adalah sebesar  $(13.615) \geq F_{tabel}$  sebesar (2.53). Model regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:  
$$Y = 0,572 + 0,418X_1 - 0,096X_2 + 0,174X_3 + 0,382X_4$$
2. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai *probability*  $t_{hitung}$  dari variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $(4.611) \geq t_{tabel}$  sebesar (2.001). Disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai

*probability*  $t_{hitung}$  dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,483  $\geq 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $(-0.705) \leq t_{tabel}$  sebesar  $(-2.001)$ . Stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai *probability*  $t_{hitung}$  dari variabel bebas stres kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,011 \leq 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $(2.630) \geq t_{tabel}$   $(2.001)$ . Pelatihan & pengembangan ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai *probability*  $t_{hitung}$  dari variabel bebas pelatihan & pengembangan ( $X_4$ ) sebesar  $0,011 \leq 0,05$  dan nilai yang diperoleh  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $(2.644) \geq t_{tabel}$   $(2.001)$ .

3. Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infoglobal Teknologi Semesta Surabaya dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,495 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $(4.611) \geq t_{tabel}$  sebesar  $(2.001)$ .

### Saran

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan temuan dalam penelitian ini, maka bagian manajemen perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dengan pengarahan dan pengawasan pekerjaan yang baik oleh atasan. Selain itu

perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dengan mengurangi atau mengatur stres kerja karyawan dengan penyesuaian beban tugas sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan dan memberikan pelatihan & pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan guna mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Perusahaan juga diharapkan untuk meningkatkan disiplin karyawan dengan memperketat peraturan yang ada.

2. Bagi karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan supaya dapat diselesaikan dengan baik dan secara profesional. Selain itu, setiap karyawan selesai mengikuti pelatihan diharapkan dapat bekerja lebih maksimal dan dapat menjadi contoh untuk karyawan lain yang belum mengikuti pelatihan. Sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan secara maksimal.
3. Meskipun disiplin kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh ke kinerja karyawan. Namun tetap diharapkan kepada karyawan senantiasa mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Sehingga kedisiplinan kerja tetap terjaga. Sebab, dari kedisiplinan akan tercipta suatu keteraturan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti yang berminat melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitiannya menjadi lebih baik dibandingkan dengan penelitian ini. Perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan menambah variabel-variabel lain seperti

motivasi, gaji, lingkungan kerja maupun budaya organisasi.

#### Daftar Pustaka

- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Ekonomica*, Vol. 9, No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badryiah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen ; Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Makassar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A .Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Pranata, Rizon. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Bengkulu.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Suci, Rahayu Puji dan Idrus, Mohamad Syafi'i. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara*. *Review of European Studies*; Vol. 7 No. 11. Canadian Center of Science and Education.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wiedyono, Muhammad Faris. 2013.  
*Pengaruh Kepemimpinan  
Transformasional Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan.*  
Semarang.

Yopiana. 2014. Pengaruh Pelatihan  
Dan Pengembangan  
Karyawan Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Thamrin  
Brothers Palembang.  
Palembang