



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KERJA KARYAWAN DI PT JASA KONSTRUKSI**

**Lili Supriyadi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: [lilisupriyadi@uinjkt.ac.id](mailto:lilisupriyadi@uinjkt.ac.id)

**Abstract:** *The aim of this research is to discover the impact of training, leadership, and motivation to employees' performance (study case in PT. Jasa Konstruksi Jakarta). This research was carried out by doing survey to 95 employees at PT. Jasa Konstruksi Jakarta. The sampling technique used in the research was purposive sampling with data examination technique that covered the validity test with factor analysis, reliability test by Alpha Cronbach. Classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test were taken to prove research hypothesis. After the collected data which was tested its validity and reliability by factor analysis method and Alpha Cronbach was done the data was stated as a valid and reliable data. The result of the analysis indicated that: (1) Training gives positive impact to employees' performance, (2) Leadership gives positive impact to employees' performance, (3) motivation give positive Impact to employees' performance.*

**Keyword:** *impact of training, leadership, and motivation to employees' performance*

**Abstrak:** Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh diklat, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode survai dan dilaksanakan pada 95 karyawan PT. Jasa Konstruksi Jakarta. Teknik sampling yang dipakai metode purposive sampling, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dan setelah dilakukan penelitian secara cermat, hasilnya seluruh data yang terkumpul dinyatakan valid dan reliabel. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1). Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya terhadap perekonomian, misalnya saja, perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat mengadakan penyusunan dengan baik tentang perencanaan pendidikan dan pelatihan pada suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui tentang perencanaan pendidikan dan pelatihan yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut.

Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi/institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerjayang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

## **Landasan Teori**

### **Manajemen**

Menurut Stoner (1982:8) dalam (Handoko, 2008:2) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012:2).

### **Pelatihan dan Pendidikan**

Menurut Mathis dkk (2016) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai

kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Tobari (2015) menyebutkan pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam mengarahkan para pegawainya untuk menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan. Pelatihan didefinisikan oleh Flippo dalam Tobari (2015:27) sebagai, “Usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”. Menurut Ivancevich yang diterjemahkan oleh Mangkunegara dalam Tobari (2015:27), “Pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2015:170) “Cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2014) sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2014) setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

### **Motivasi**

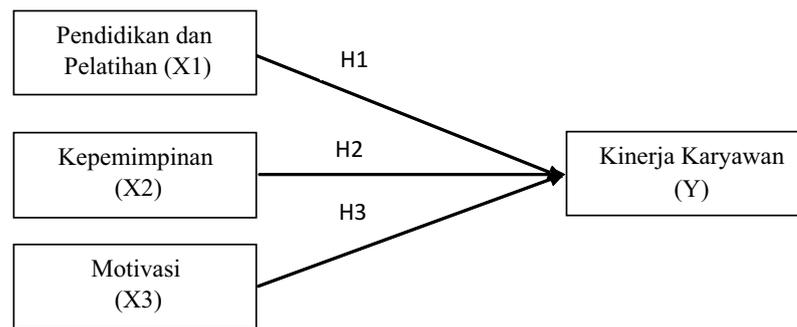
Menurut Bangun (2012:11) Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat diartikan sebagai pemberian suatu daya gerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2013:74) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:193) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

### **Kerangka Pemikiran**

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2010:60) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H 1 : Diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan
- H 2 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H 3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

### Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:20) “Penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis suatu data statistik secara deskriptif.” Sedangkan menurut Sujarweni (2014:11) “Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti.” Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada sumber aslinya (Sugiyono, 2011:137). Sumber primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara tidak terstruktur dan *survey* menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2011:137). Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan dokumentasi.

### Populasi dan Sampel

Hamidi (2007:126) dalam judul bukunya; Metode Penelitian dan Komunikasi, menyatakan bahwa: “populasi adalah keseluruhan satuan analisis (*unit of analysis*) yang hendak diteliti, dalam hal ini adalah individu-individu responden”. Kemudian sesuai dengan permasalahan penelitian, Peneliti harus menetapkan kriteria populasi. Jika unit analisisnya individu, maka individu di lingkungan mana yang akan dijadikan populasinya. Dengan demikian tujuan menetapkan kriteria adalah untuk menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden dan siapa yang tidak memenuhi ketentuan persyaratan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 pegawai.

Menurut Sugiyono (2009:91) dalam judul bukunya; Metode Penelitian Bisnis, menyatakan bahwa: “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:30) “ukuran dari sampel yang akan dijadikan objek penelitian ditentukan dengan pendekatan rumus slovin dengan persentase *sampling error* yang ditoleransi 10%”. Rumus slovin adalah sebagai berikut:

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= batas ketelitian yang diinginkan

$$n = \frac{95}{1+95(0,05)^2}$$

$$= 82$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel adalah sebanyak 82 responden. Dalam peneliti ini teknik sampel yang digunakan adalah metode sampel *proportionate stratified random sampling*. *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai unsur/anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:64).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti apa yang akan diukur dan apa yang diharapkan oleh responden, dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah *SEM (Structural Equation Modeling)*, yang dioperasikan melalui program *AMOS 6.0* (Ferdinand, 2006).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas perlu dilakukan, baik untuk normalitas data tunggal maupun normalitas multivariat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio skewness* sebesar C.R.  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 1% atau 0,01. Data memiliki distribusi normal, jika nilai tersebut di bawah harga mutlak 2,58 menurut Ghozali dalam Priyatno (2013:30).

### **Analisis Inferensial**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode *SEM (Structural Equation Model)*. Menurut Ferdinand (2002:70), *SEM* merupakan alat atau teknik analisis data yang terdiri atas dua tahap dasar yaitu tahap model pengukuran (*measurement model*) melalui *Confirmatory Factor Analysis* dan tahap persamaan struktural model.

### **Tahap Measurement Model**

*Measurement model* adalah proses permodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki *unidimensionalitas* dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten (Ferdinand, 2002:70). Pada dasarnya uji *measurement model* menguji apakah model secara keseluruhan dapat dikatakan *fit* atau tidak.

### **Tahap Persamaan Struktural Model**

Setelah dilakukan uji *measurement model*, maka pengujian berikutnya dilanjutkan dengan uji *structural model*, yang meliputi dua bagian utama, yaitu (Ferdinand, 2002:20):

1. Menguji keseluruhan model (*overall model fit*) dari *structural model*.
2. Menguji *structural parameter estimates*, yakni hubungan di antara konstruk atau variabel *independent-dependent* yang ada dalam *structural model*.

Dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis*, pendekatan yang dilakukan hampir sama dengan pendekatan *SEM* (Hair *et.al*, 1995) dengan tahapan-tapahan sebagai berikut:

1. Pengembangan model secara teoritis;
2. Menyusun diagram jalur;
3. Memilih matriks *input* untuk analisis data;
4. Menilai identifikasi model;
5. Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*;
6. Interpretasi estimasi model.

### **Analisis dan Pembahasan**

#### **Analisis**

Pada bab ini disajikan profil dari data penelitian dan proses menganalisis data dan hasil analisis pengolahan data penelitian. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensi-dimensinya dan *confirmatory factor analysis*. Evaluasi terhadap model SEM juga akan dianalisis mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan adalah yang adalah yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

#### **Uji Kesesuaian Model**

Sebelum menganalisis hipotesa yang diajukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian kesesuaian model (*goodness-of-fit model*). Pengujian kesesuaian model (*goodness-of-fit model*) dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu :

1. *Absolute fit measure* yaitu mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersamaan). Kriterianya dengan melihat nilai *Chi-Square*, *Probability*, *Goodness-of-Fit Index (GFI)*, dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*.
2. *Incremental fit measures* yaitu ukuran untuk membandingkan model yang diajukan (*proposed model*) dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti. Kriterianya dengan melihat : *Normed Fit Index (NFI)*, *Turker-Lewis Index (TLI)*, *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* , *Comparative Fit Index (CFI)*.

3. *Parsimonious fit measures* yaitu melakukan *adjustment* terhadap pengukuran *fit* untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda. Kriterianya dengan melihat nilai *Normed Chi-Square (CMIN/DF)*.

Sebelum melakukan teknik pengujian hipotesis, langkah yang pertama adalah menilai kesesuaian *goodness of fit*. Kriteria penilaian untuk *goodness of fit* pada model tertera pada tabel IV.14. Sementara itu, kriteria untuk uji hipotesis adalah hipotesis mengenai hubungan kausal dalam model akan diterima jika mempunyai nilai  $C.r \geq t$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,96. *commit to user* 82 Tabel IV.13 Kriteria *Goodness of Fit* *Goodness of Fit* indeks Nilai yang Diharapkan Hasil Evaluasi X - Chi Square Diharapkan rendah 354.027 Buruk Probabilitas 0,05 0.000 Buruk GFI 0GFI1 0.817 Baik AGFI 0AGFI1 0.768 Baik RMSEA  $\leq 0,08$  0.056 Baik ECVI ECVI model saturated dan independence model 4.033 Baik AIC AIC CAIC model saturated dan independence model 492.027 Baik CAIC AIC CAIC model saturated dan independence model 755.068 Baik NFI  $\geq 0,90$  0.764 Marginal CFI  $\geq 0,90$  0.918. Dari hasil uji kesesuaian model seluruh variabel memenuhi kriteria dalam pengujian model tersebut.

### **Pengujian Hipotesa**

Pengujian terhadap hipotesa dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *software Amos version 6.0*. Metode ini dipilih karena terdapat variabel *dependent (endogenous)* yang menjadi variabel *independent (exogenous)* untuk variabel yang lainnya. Dasar pengambilan keputusan uji hipotesa adalah dengan membandingkan besarnya *p-value* dengan *level of significant* sebesar 5% ( $\alpha 0,05$ ). Jika *p-value* kurang dari  $\alpha 0,05$  maka hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar kedua variabel. Demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari  $\alpha 0,05$  maka hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima, yang menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara kedua variabel. Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesa dengan metode *Structural Equation Modeling*:

#### **Hipotesis 1: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Sebagaimana diketahui bahwa untuk indikator materi yang diberikan dalam latihan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keahlian cukup signifikan yang berarti bahwa materi yang diberikan dalam latihan kerja itu sesuai dengan tujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena di situ dipelajari hal-hal yang menyangkut pekerjaan karyawan. Jawaban responden atas pertanyaan metode pendidikan dan pelatihan kerja yang digunakan bisa membantu karyawan memahami materi yang diberikan, yang berarti bahwa metode latihan kerja yang diterapkan sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga metode itu dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan. Jawaban responden atas pertanyaan keaktifan responden mengikuti program pelatihan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mereka (karyawan) sangat aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja. Untuk pertanyaan keempat tentang instruktur yang membimbing dalam pelatihan kerja dapat membantu dalam membimbing karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia dalam pendidikan dan pelatihan tersebut sangat lengkap. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Hipotesis 2: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Josep C. Rost dalam (Triantoro Safaria, 2004) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka

Idham Iip K Lewadan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, diperoleh hasil Kepemimpinan(X1) Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja Fisik (X3) Motivasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang termotivasi yang memiliki visi yang jelas dari pentingnya kualitas jasa terhadap perusahaan seharusnya dapat memberikan kualitas jasa (kinerja) yang tinggi (Bowen dan Lawler, 1992). Djumino dan M. Wahyudin 2002) menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kinerja. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, motivasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta ditarik kesimpulan yang akan dibuktikan dengan data yang diperoleh. Hasil yang diperoleh dari uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

#### **H1 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Pendidikan dan pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta. Artinya semakin digalakkan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan

#### **H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Ternyata kepemimpinan juga sangat besar dalam memberikan kontribusi terhadap perubahan dalam angka peningkatan kualitas kinerja karyawan sehingga cukup signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta.

#### **H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran bagi PT. Jasa Konstruksi Jakarta sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pendidikan dan pelatihan diperkuat. Hasil ini memberikan implikasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Tinjauan terhadap indikator penyusun variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa profesionalisme yang ada pada PT. Jasa Konstruksi Jakarta memiliki skor penilaian yang relative rendah. Hasil ini menunjukkan perlunya upaya perusahaan untuk menjadi sebuah organisasi yang menjunjung tinggi profesionalisme. Langkah yang perlu dilakukan untuk mendapatkan perusahaan dengan profesional antara lain dengan menciptakan sumber daya manusia yang profesional yang dapat diperoleh dengan pelatihan maupun perekrutan perekrutan baru dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.
2. Kinerja karyawan akan meningkat apabila gaya kepemimpinan diperkuat. Hasil ini

memberikan implikasi untuk memperinci jenis gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Tinjauan terhadap indikator penyusun variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki skor penilaian yang relatif rendah. Hasil ini menunjukkan perlu adanya bentuk keseimbangan gaya kepemimpinan dalam beberapa unit kerja.

3. Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan implikasi akan perlunya menciptakan motivasi bagi setiap karyawan. Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi akan kesempatan promosi masih menempati hasil yang relatif rendah. Maka itu untuk memberikan hak pada setiap karyawan untuk mendapatkan promosi pangkat yang lebih tinggi, perusahaan perlu memberikan syarat-syarat yang transparan dan jelas bagi karyawan untuk pemenuhan kriteria yang berhak mendapatkan promosi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Pada waktu menyebar kuesioner ada beberapa karyawan sedang tidak berada di tempat, sedang ada banyak pekerjaan, sehingga perlu menunggu waktu yang lama hingga kuesioner ditinggalkan. Setelah seminggu kuesioner diambil, tetapi tidak semua kuesioner kembali, bahkan ada yang masih belum mengisi kuesioner karena lupa. Dari 40 kuesioner yang disebar hanya kembali 30, sehingga peneliti menyebarkan kembali kuesionernya sampai memenuhi ketentuan perhitungan data dengan teknik analisis dapat tercapai.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang, bagi pengembangan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

### **Daftar Pustaka**

- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quarterly* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kirk L. Rogga, 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, *Academy Of Management Review*, July, 619 – 644.
- Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Lodge, B. dan C. Derek (1993), *Organizational Behavior and Design* (Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Luthans E.A., 1998, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGrawHill Book Co.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Molenaar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*, Professional Safety pp. 18-27
- Siagian, P.S., 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung
- Soeprihantono, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.