

Analisis Pengaruh Kepatuhan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Sifat Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2

Wisnu Nurdiansyah
Meifida Ilyas

usni.wisnu@gmail.com
meifidacantique@yahoo.com

Abstrak

Analisis Pengaruh Kepatuhan Kerja, Pengembangan karyawan dan Sifat Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2, Bekasi: Program Pasca Sarjana. Universitas Satya Negara Indonesia Bekasi. 2021 Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kepatuhan kerja, pengembangan karyawan, sifat kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2. Dan untuk mengetahui variable mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, Dari populasi 1560 karyawan, Sampel dalam penelitian ini sebanyak 318 responden. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan variabel sifat kepemimpinan (X_3) memiliki *value* paling besar yaitu 0,393, diikuti oleh variabel kepatuhan kerja (X_1) dengan *value* 0,282 selanjutnya pengembangan karyawan (X_2) dengan *value* 0,101. Persentase pengaruh variabel kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan sifat kepemimpinan sebesar 53,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah prestasi kerja dipengaruhi oleh kepatuhan kerja dan sifat kepemimpinan. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah sifat kepemimpinan. Oleh karenanya disarankan agar diadakan program pelaksanaan *refresh training leadership* untuk semua pimpinan kerja golongan 1-3 (Foreman).

Kata Kunci : Kepatuhan kerja, pengembangan karyawan, sifat kepemimpinan, prestasi kerja

Pendahuluan

Tidak ada kondisi di perusahaan yang bersifat tetap, semua pasti akan merasakan fase perubahan. Perubahan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan yang tidak tetap dan penuh competitor tersebut senantiasa membawa dampak pada peningkatan yang lebih besar lagi. Tanpa didukung oleh karyawan yang berprestasi, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat berkompetitif dengan perusahaan - perusahaan lain

Sumber daya manusia (Karyawan) yang berkualitas dalam sebuah perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada zaman ini . Setiap perusahaan akan berkompetisi untuk merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal tersebut bisa dicapai jika perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya atau karyawannya berprestasi baik. Sumber daya Manusia adalah salah satu sumber daya sebuah perusahaan yang tidak tergantikan oleh teknologi, sebegus apapun perusahaan, sekompit apapun sarana dan fasilitasnya, semua tak akan punya arti tanpa Sumber daya manusia yang menjalankannya.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi semakin diperhatikan dan di ketahui bahwa suatu hal yang penting, oleh karna itu manusia dianggap sebagai aset terpenting dari sumber daya lainnya dalam sebuahh perusahaan. Tingginya posisi sumber daya manusia dalam organisasi disbanding sumber daya lainnya diantara *man, material, method, machine, money* sehingga mendorong para ahli untuk melakukan penilitan.

Saat ini berbagai perusahaan mulai dari perusahaan internasional yang besar sampai perusahaan domestik yang kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Di Indonesia Salah satu *company* besar yaitu PT Astra Honda Motor (AHM). PT Astra Honda Motor merupakan perusahaan manufaktur dan distributor sepeda motor merk Honda, sampai saat ini merupakan perusahaan motor pertama dan nomor 1 terbesar di Indonesia. Dengan jumlah karyawan 23,953

Karyawan (AHM : 2018). Memproduksi motor tipe matic, cub dan sport. Adapun Visi AHM, adalah menjadi pemimpin pasar sepeda motor di negara Indonesia dan menjadi perusahaan kelas dunia, dengan mewujudkan mimpi konsumen, menciptakan suatu kegembiraan bagi pelanggan dan berkontribusi kepada masyarakat di Indonesia. Dengan misi Menciptakan suatu solusi mobilitas bagi masyarakat Indonesia dengan produk dan pelayanan yang terbaik.

Karyawan bagi PT Astra Honda Motor adalah aset yang penting yang dimiliki oleh perusahaan dan diperhatikan oleh manajemen. Karyawan merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Karyawan membuat target, berinovasi, dan selalu berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya karyawan / sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Evanita : 2018).

Jumlah karyawan yang besar di PT AHM, merupakan salah satu potensi yang besar. Peningkatan mutu dan hasil produksi yang berkelanjutan menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berprestasi tinggi. Karyawan yang memiliki sikap kepatuhan kerja yang baik, mempunyai sifat pengabdian yang baik, dan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang prestasinya bagus atau profesional adalah karyawan yang selalu kerja keras, jujur, bekerja sepenuh waktu, loyalitas tinggi, patuh, dan penuh dedikasi demi untuk kesuksesan pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam bentuk angka atau huruf dari pekerjaan tersebut. Bisa dikatakan juga sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Kaengke: 2018 hal 343).

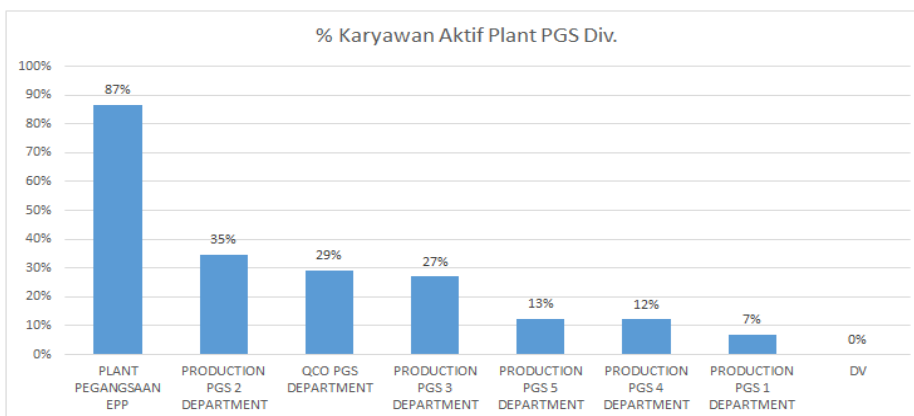
Sasaran yang menjadi obyek penilaian untuk prestasi kerja, diantaranya kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain faktor Faktor keaktifan dalam program peningkatan mutu (Improvement), kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja . Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti Sebagian hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di PT Astra Honda Motor Plant 2. banyak karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan improvement dan inovasi. Tergambar pada gambar 1.2 beberapa department karyawan yang aktif improvement kurang dari 50%.

Report Karyawan Aktif Improvement 2020

*definisi karyawan aktif improvement: pernah membuat IP atau terlibat sebagai leader/member/fasilitator dalam NHC/QCC

DEPARTMENT	% Aktif
PLANT PEGANGSAAN EPP	87%
PRODUCTION PGS 2 DEPARTMENT	35%
QCO PGS DEPARTMENT	29%
PRODUCTION PGS 3 DEPARTMENT	27%
PRODUCTION PGS 5 DEPARTMENT	13%
PRODUCTION PGS 4 DEPARTMENT	12%
PRODUCTION PGS 1 DEPARTMENT	7%
DV	0%



Gambar 1. Data Karyawan Aktif Improvement Plant Pgs 2020
Sumber (AHM B2e : 2020)

Sebagian karyawan menunjukkan Kepatuhan kerja rendah dilihat dari absensi atau kehadiran, tidak patuh terhadap peraturan dilihat dari karyawan yang tidak mengikuti Briefing Di awal Kerja (P5M), karyawan datang terlambat, masih adanya Karyawan yang suka duduk santai pada jam kerja, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam bekerja, kurangnya etika kerja dilihat dari kurangnya rasa saling menghormati antar sesama karyawan.

Item	Avg 19	Tgt 19	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Avg 20
frame															
Assy Unit 2A	0.00	98.00													
Assy Unit 2B	98.56	98.00	98.85	92.46	98.68	100.00	100.00	100.00	98.21	98.89	90.82	98.77	96.52	98.73	97.66
Gen Sub Unit 2	98.56	98.00	98.11	98.94	98.77	98.92	100.00	100.00	98.82	96.60	97.61	97.74	98.56	97.42	98.46
Assy Wheel 2	97.01	98.00	98.13	98.70	98.72	100.00	100.00	100.00	98.40	97.61	96.62	98.70	97.20	98.90	98.58
Painting Steel 2A	97.59	98.00	98.38	98.78	98.48	98.50	100.00	100.00	100.00	100.00	98.49	98.87	96.25	98.84	98.88
Painting Steel 2B	0.00	98.00													
Painting Plastic 2	96.65	98.00	98.10	98.30	98.96	98.33	100.00	100.00	98.50	97.10	98.26	98.02	98.10	97.10	98.40
Press 2	98.30	98.00	98.30	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	97.00	98.25	97.41	100.00	99.25
Welding 2A	98.90	98.00	98.94	98.65	98.59	100.00	100.00	98.00	97.26	97.77	97.66	96.30	96.43	96.90	98.04
Welding 2B	98.28	98.00	98.65	98.57	98.29	100.00	100.00	100.00	97.81	98.00	97.03	98.06	100.00	98.87	
Average	97.98	98.00	98.43	98.05	98.81	99.47	100.00	99.75	98.90	98.22	96.81	97.96	97.32	98.49	98.52
MARK			o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
engine															
AE 2A	98.98	98.00	99.03	99.25	99.30	100.00	99.90	99.90	99.55	99.74	99.45	97.68	99.58	99.10	99.37
AE 2B	99.58	98.00	99.90	99.98	99.77	100.00	99.88	99.88	99.93	99.83	99.65	99.66	99.82	99.85	99.85
Crankshaft	96.65	98.00	98.12	98.62	98.57	100.00	98.47	98.47	98.11	97.01	98.36	97.02	98.13	97.62	98.21
Cr Case 2A	99.71	98.00	99.76	99.71	99.87	100.00	99.96	99.96	97.72	97.66	97.91	97.89	97.83	97.88	98.85
Cr Case 2B	99.87	98.00	99.17	99.99	99.96	100.00	99.18	99.18	97.97	97.98	100.00	97.96	97.98	97.98	98.95
CylHead	97.91	98.00	98.79	98.48	98.17	100.00	98.80	98.80	97.20	98.70	97.40	97.02	97.72	97.35	98.20
CylComp	99.04	98.00	98.87	98.63	99.00	99.31	99.10	99.10	99.02	96.16	96.03	96.17	96.12	96.20	97.71
LPDC	96.54	98.00	98.41	95.09	98.59	100.00	93.63	93.63	98.48	97.82	98.74	98.05	97.05	98.42	97.33
DC	89.03	98.00	96.00	96.52	96.76	100.00	96.64	96.64	94.20	97.00	97.22	97.45	98.30	98.80	97.13
Average	97.48	98.00	98.65	98.47	98.89	99.92	98.40	98.40	98.02	97.99	98.31	97.66	98.06	98.13	98.40
MARK			o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Plant 2 Div															
Average	97.73	98.00	98.54	98.26	98.85	99.70	99.20	99.07	98.46	98.11	97.56	97.81	97.69	98.31	98.46
MARK			o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

Gambar 2. Absensi Plant 2 Divisi Jan – Des 2021
Sumber: data AHMPM (2020)

Berdasarkan data absensi, banyak bagian di plant pgs divisi yang absensinya dibawah standard di rentang bulan jul – des (End 2020), dimana standard absensi kehadiran 98 %. Yang bisa membuat persentase absensi dibawah standard adalah adanya karyawan pulang cepat, datang terlambat dan tidak hadir.

Adanya sifat kepemimpinan yang tidak memberikan pedoman, tidak mengayomi, sikap kepemimpinan yang tidak menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong karyawan untuk mencapai prestasi terbaik mereka, sehingga semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah. Faktor lainnya adalah Pengembangan karyawan yang tidak merata.

Tabel 1. Data Pengembangan Karyawan Plant 2 Divisi

No.	ATP Period	No. ATP	NRP	Name	Organization Unit	Topic Of Development	PERKIRAAN HARGA	Month
1	2020	2020i1	17738	SUBIYAKTO	M/C CRANK SHAFT PGS 3 SECTION	Analytical Tools for Decision Making	3,500,000	April
2	2020	2020i1	20363	LUCKY BAYU ANDRIANTO	PRODUCTION PGS 5 DEPARTMENT	Strategy and Business Update for Manager	3,500,000	March
3	2020	P212020i1	14937	ABDUL ROHM	ASSY UNIT PGS 1-B SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	March
6	2020	P212020i1	15298	AFBEN FIRAWITA DAMANIK	ASSY UNIT PGS 3-B SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	Mei
8	2020	P212020i1	15372	JUMADI	GEN SUB ASSY/STRIPE PGS.1 SECT	Honda Technical Drawing	2,500,000	June
10	2020	P212020i1	16396	KOMARUDIN	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	March
11	2020	P212020i1	16420	SYAIFUL HIDAYAT	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	september
12	2020	P212020i1	17247	MUSTAKIN	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	september
13	2020	P212020i1	17423	JOHN EDY WANTO SIMANJUNTAK	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	september
14	2020	P212020i1	18697	ARDHI RISMANDOKO	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	Computer Skill / Spreadsheet - Intermediate	4,500,000	september
15	2020	P212020i1	20956	SUJARWO	GEN SUB ASSY/STRIPE PGS.1 SECT	Honda Technical Drawing	2,500,000	september
16	2020	P212020i1	22610	MOCHAMAD HENDRIYAN AKBAR	ASSY UNIT PGS 1-B SECTION	Honda Technical Drawing	2,500,000	oktober
17	2020	P222020i1	13227	SUPARYONO	PAINTING PLASTIC PGS 2 SECTION	Creative Thinking	3,500,000	oktober
19	2020	P222020i1	14928	HASTO PRIYADI	PRODUCTION PGS 1 DEPARTMENT	Trend of Manufacturing Technology	4,000,000	oktober
20	2020	P222020i1	15260	RIDWAN	PAINTING STEEL PGS.2-A SECTION	Manufacturing Business Process	2,750,000	April
23	2020	P222020i1	16387	IRAWAN	WELDING PGS 2 F/T SPORT & CUB	Failure Analysis	4,500,000	March
24	2020	P222020i1	16404	EDI SUKAWANTO	PRESS PGS 2 SECTION	Analysis & Judgement for Supervisor	3,750,000	April
27	2020	P222020i1	21826	ARIS SETIAWAN	M/C CRANK CASE PGS 4-B SECTION	Failure Analysis	4,500,000	March
29	2020	P242020i1	14534	JEFRU ERMANANTO	PRODUCTION PGS 4 DEPARTMENT	Strategy and Business Update for Manager	3,500,000	March
31	2020	P242020i1	17590	SATIRI	M/C CRANK CASE PGS.4-A SECTION	Statistics & Statistical Techniques	3,500,000	March
33	2020	P252020i1	22282	RUSMAN KOSASIH	PRODUCTION PGS 2 DEPARTMENT	Failure Analysis	4,500,000	June
34	2020	PPE2020i1	14848	RUDI HARTONO WINARSO	QCO PGS.A SECTION	Trend of Manufacturing Technology	4,000,000	April
35	2020	PPE2020i1	14887	PURNOMO HADITRIONO	PLANT PEGANGSAAN EPP	Trend of Manufacturing Technology	4,000,000	March
36	2020	PPE2020i1	18024	HARTAYA	PLANT PEGANGSAAN EPP	Network Architecture	5,250,000	June
37	2020	PPE2020i1	18290	SAMUEL SALMON LIHIANG	PLANT PEGANGSAAN EPP	Trend of Manufacturing Technology	4,000,000	March
38	2020	PPE2020i1	19153	DIAN PRATAMA	PLANT PEGANGSAAN EPP	Network Architecture	5,250,000	April
39	2020	PPE2020i1	19333	NASARUDDIN	PLANT PEGANGSAAN EPP	Network Architecture	5,250,000	April
40	2020	PPE2020i1	19673	SALMAN FADHIL SHALEH	PLANT PEGANGSAAN EPP	Network Architecture	5,250,000	March
41	2020	PPE2020i1	20358	ACEP AWALUDIN	PLANT PEGANGSAAN EPP	Network Architecture	5,250,000	June
42	2020	PPE2020i1	33090	YADI ANRIANA HENDARSYAH	M/C CYLINDER HEAD PGS.4 SECTION	Trend of Manufacturing Technology	4,000,000	June
43	2020	PPE2020i1	50513	WISNU NURDIANSYAH	PLANT PEGANGSAAN EPP	Manufacturing Cost Control	5,250,000	March
45	2020	QC42020i1	21681	HUSNY TAMRIN IMAM ALFARID	DIE CASTING PGS 5 SECTION	Strategy and Business Update for Supervisor	2,500,000	July

Sumber : Data Pengembangan karyawan Plant Pgs Div (2020)

Dari 1560 karyawan yang ada di plant PGS divisi, di tahun 2020 hanya 45 karyawan saja yang mendapatkan pengembangan/*training* atau hanya 3% karyawan, dengan total Budget Rp 118.500.000, kondisi tersebut menggambarkan tentang tidak meratanya pengembangan karyawan di plant pgs divisi.

Dari sekian Banyak faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja karyawan yang telah dijelaskan diatas, Dalam hal ini peneliti ingin mengetengahkan tiga faktor, yaitu faktor kepatuhan kerja, sifat kepemimpinan dan faktor pengembangan karyawan. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut, paling sering muncul dalam teori yang menjelaskan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepatuhan kerja adalah bentuk ketaatan dari sikap seseorang dalam mematuhi peraturan ataupun ketentuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang teknologi dan pendidikan tanpa memikirkan kepatuhan kerja karyawan, maka teknologi dan pendidikan yang tinggi sekalipun tidak akan membuat perusahaannya menjadi efektif.

Pengembangan karyawan salah satu yang dibutuhkan atau diperlukan di sebuah organisasi. Karna pelaksanaannya nanti akan menguntungkan individu dan organisasinya. Dan nantinya karyawan akan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengembangan karyawan yang dimaksud adalah dengan adanya Pelatihan (*Training*).

Kemudian kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai perilaku kepemimpinan yang dapat dihandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan sifat kepemimpinan seorang pemimpin adalah sifat untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Faktor- faktor yang disebutkan diatas diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap prestasi kerja karyawan pada organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasar dari apa yang telah di sampaikan diatas, maka Peneliti dapat merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah Kepatuhan Kerja, Pengembangan Karyawan dan Sifat Kepemimpinan secara Bersama - sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2
2. Apakah kepatuhan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant
3. Apakah Pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2
4. Apakah sifat kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2

Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa rumusan masalah yang sudah dituliskan diatas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepatuhan kerja, pengembangan karyawan, dan sifat kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
2. Untuk menganalisa pengaruh kepatuhan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
3. Untuk menganalisa pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
4. Untuk menganalisa pengaruh sifat kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.

Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat membawa manfaat, antara lain :

Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan ataupun menambah ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat tentang kepatuhan kerja, pengembangan karyawan, sifat kepemimpinan dan prestasi kerja

Manfaat Praktis

1. PT Astra Honda Motor Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan sifat kepemimpinan.
2. Bagi Peneliti.

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dan masukan dimana peneliti bekerja untuk lebih mendalami tentang pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi.

Sebagai bahan masukan dan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya untuk variabel kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan sifat kepemimpinan.

Prestasi Kerja

Menurut Muhammad Kumiawan (2017 : 41), Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa Prestasi Kerja hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian prestasi kerja NeI arianty (2018 : 7), mengartikan prestasi kerja sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Prestasi kerja sangat sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam hal *develop* SDM, prestasi kerja seorang karyawan itu pasti lah dibutuhkan, baik untuk karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Prestasi kerja di maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menentukan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat cerminan sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Adhani (2013 : 123) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, experience, dan kedisiplinan, serta waktu. Prestasi Kerja karyawan bukan hanya informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. tapi bagaimana perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki, sehingga penurunan *performance* dapat terhindari.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disintesis bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan yang didasarkan atas sikap kerja, kemampuan, experience, dan kedisiplinan waktu

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Indra Irawan (2018 :18) Tujuan Penilaian Prestasi Kerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran atau tujuan organisasi. Penilaian Prestasi Kerja dapat memperlihatkan posisi atau tujuan organisasi sehingga dapat dilakukan dipercepat apabila terjadi adanya kelambatan dan penyempamaan bila terjadi penyimpangan..

Tujuan Penilaian/evaluasi Prestasi Kerja dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Administratif. target evaluasi Prestasi Kerja dimaksudkan adalah hasil evaluasi Prestasi Kerja dapat dijadikan bahan untuk menyusun kebijakan perusahaan, misalnya menjadi dasar untuk menentukan promosi, mutasi, ataupun kenaikan gaji/upah.
- b. Informatif. Hasil evaluasi Prestasi Kerja merupakan sumber data yang cukup bagi manajemen, terutama tentang Prestasi Kerja karyawan atau bawahannya. Dan bagi karyawan sendiri evaluasi Prestasi Kerja menjadi sumber data tentang kekuatan dan kelemahan mereka masing-masing.
- c. Motivasi menciptakan suatu pengalaman belajar yang dapat memotivasi karyawan untuk selalu mengembangkan diri dan meningkatkan Prestasi Kerjanya.

Evaluasi Prestasi Kerja bisa digunakan untuk mengetahui pencapaian pencapaian sasaran unit kerja, sasaran organisasi, pencapaian sasaran individu dan kelompok.

Penilaian Prestasi Kerja harus berhubungan dengan analisis pekerjaan, menentukan output Prestasi Kerja meliputi: tugas-tugas pekerjaan yang dilaksanakan, kompetensi kompetensi dari individu, aktivitas personalia dan tanggung jawab penganggaran bagi karyawan. Oleh karenanya Prestasi Kerja seseorang dipertimbangkan sebagai kemampuan, kemauan fungsi.

Pengertian Kepatuhan Kerja

Menurut Wahyuni (2017 : 53), kepatuhan didefinisikan sebagai pemenuhan, rela memberi, mengalah tunduk dengan kerelaan mengalah, membuat suatu keinginan konformitas sesuai dengan harapan

atau kemauan orang lain, menyerah. Kepatuhan didefinisikan sebagai kesetiaan, ketaatan atau loyalitas. Kepatuhan yang dimaksud disini adalah ketaatan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Kepatuhan adalah suatu parameter dalam karyawan melaksanakan suatu cara atau berperilaku sesuai dengan apa yang ditargetkan kepadanya.

Kepatuhan bisa juga disebut sebagai kedisiplinan, sesuai dengan beberapa pendapat para peneliti sebelumnya, menurut Andri Tenri Faradiba (2018 : 94) Disiplin adalah patuh pada peraturan yang berlaku dalam masyarakat baik peraturan ini merupakan Undang-Undang, adat kebiasaan maupun tata cara pergaulan lainnya.

Febri (2016 : 1) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pendapat lainnya: "Disiplin merupakan sikap patuh kepada atasan, (organisasi) dengan adanya sikap patuh ini akan menggerakkan roda organisasi ke arah yang lebih baik. Adanya indikator disiplin kerja, memudahkan karyawan berlaku disiplin. Juga merupakan acuan bagi karyawan untuk berlaku disiplin.. (Meliala : 2019 hal 7).

Pendapat lainnya tentang hubungan disiplin kerja dengan kepatuhan kerja, menurut Diah Indriani (2015 :136) Disiplin kerja karyawan dilihat dari kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan, cara berpakaian dan kesiapan karyawan dalam memperbaiki kesalahan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka disiplin bisa diartikan juga sebagai suatu sikap kepatuhan, sehingga disiplin kerja adalah kepatuhan kerja.

Kiftiyah (2017: 60) mengemukakan bahwa Kepatuhan kerja adalah suatu sikap taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Arif Yusuf Hamali, (2018:214) kepatuhan kerja ialah suatu kemampuan di dalam tubuh karyawan serta menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri pada keputusan peraturan, serta nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa kepatuhan kerja adalah kekuatan untuk berkembang dan ikhlas menerima setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Umumnya Aturan yang dibuat perusahaan seperti hadir tepat waktu, absensi tidak mangkir, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja, etika kerja yang baik, menghormati, menghargai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disintesis bahwa kepatuhan kerja yaitu suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan norma – norma yang berlaku baik yang tidak tertulis maupun yang tertulis, seperti hadir tepat waktu, absensi tidak mangkir, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja, etika kerja yang baik, menghormati, menghargai.

Follow-up dari hal-hal tersebut di atas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan dari perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pendapat tersebut memberikan arti bahwa tujuan Kepatuhan Kerja ialah untuk mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi dan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dengan Perilaku penuh kehati-hatian tersebut karyawan memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah diimpahkan kepadanya agar berjalan lancar.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pembentukan Kepatuhan Kerja pada penelitian ini adalah :

- a. Memastikan dan memantau bahwa Perilaku karyawan atau pegawai konsisten dengan harapan dari perusahaan.
- b. membuat atau mempertahankan rasa hormat atau rasa saling menghargai dan saling percaya diantara foreman dan bawahan.
- c. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang sehingga karyawan berprestasi tinggi.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Jika tujuan – tujuan tersebut tercapai, maka sudah dipastikan bahwa prestasi karyawan tersebut akan meningkat, karena secara tidak langsung sudah turut berpartisipasi dalam menciptakan perusahaan yang unggul.

Pengembangan Karyawan

Pengertian Pengembangan Karyawan

Menurut Busro, (2018:275) Pengembangan Karyawan merupakan continue proses pada karyawan melalui tata cara perorangan guna untuk tercapainya perencanaan karier karyawan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Siagian (2015:68) Pengembangan Karyawan adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier.

Menurut Rivai dan Sagala (2015:274) mengemukakan bahwa Pengembangan Karyawan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disintetiskan bahwa Pengembangan Karyawan adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan karier mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk Pengembangan Karyawan nya, karyawan di tuntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karier seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

Tujuan Pengembangan Karyawan

Menurut Kasmir (2016:141) Tujuan Pengembangan Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menggali bakat yang terpendam

Setiap karyawan memiliki bakat-bakat tertentu yang belum di kembangkan. Bahkan terkadang bakat ini masih terpendam karena belum atau tidak dapat disalurkan. Dengan melalui pengembangan, maka bakat yang terpendam dapat ditimbulkan sehingga dapat dikembangkan semaksimal mungkin.

2. Penyegaran Kembali

Menyegarkan kembali semangat kerja dan meningkatkan rasa percaya diri yang menurun. Terutama bagi karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun di lingkungan tertentu, akan membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman. Dengan melalui program pengembangan, maka karyawan akan menemukan kembali rasa kepercayaan dirinya sekaligus menyegarkan kembali semangat kerjanya.

Aktivitas-aktivitas SDM dalam Pengembangan Karyawan

Dalam bukunya Dessler (2015:5) aktivitas-aktivitas SDM yang harus difokuskan dalam Pengembangan Karyawan yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pelatihan dan Pengembangan
3. Penilaian Prestasi
4. Perekrutan dan Penempatan
5. Kompensasi dan Tunjangan.

Sifat Kepemimpinan

Pengertian Sifat Kepemimpinan

Menurut Kopite (2018 : 1) Sifat dan perilaku manusia adalah sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh, Sikap, Adat istiadat, Suasana, Nilai, Emosi, Etika.

Pengertian diatas dapat mengartikan bahwa sifat dan perilaku mempunyai kesamaan. Pengertian sifat di kamus besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan yang terlihat di suatu benda. Menurut Sudirman (2013:8) sifat Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam mempengaruhi dalam mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Tanpa Sifat kepemimpinan yang baik maka karyawan cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas penting dengan mana tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Ahmad said (2018 : 275) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan dan dapat pula dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

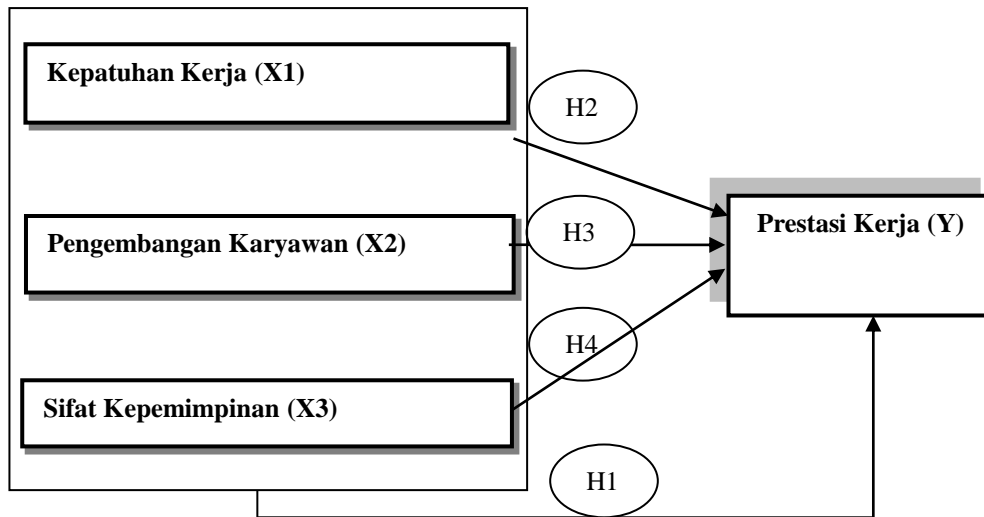
Prilaku , Gaya atau sifat kepemimpinan menurut Teori Path-Goal (Jalan Tujuan) , yaitu sebagai berikut (Evanita :2018 hal 21)

- a. Kepemimpinan direktif: disini pemimpin memberikan pedoman, yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.

- b. Kepemimpinan suportif: pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, dan kesejahteraan mereka.
- c. Kepemimpinan partisipatif: pemimpin yang percaya pengambilan keputusan dalam kelompok dan berbagi informasi dengan bawahan. Dia berkonsultasi bawahannya mengenai keputusan penting berkaitan dengan pekerjaan, tujuan tugas, dan cara untuk menyelesaikan tujuan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian, maka peneliti membuat kerangka penelitian sebagaimana digambarkan dibawah ini sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Pemikiran Hubungan Antara Variable Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Kepatuhan Kerja, Pengembangan karyawan, dan sifat kepemimpinan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
2. H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepatuhan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
3. H_3 : Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2.
4. H_4 : Terdapat pengaruh signifikan antara sifat kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Honda Motor Plant

Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain deskriptif analitik kausalitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, desain penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan/atau menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam, harapannya dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas independent terhadap variabel terikat dependen. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X_1) Kepatuhan Kerja, variabel bebas kedua (X_2) Pengembangan karyawan, variabel bebas ketiga (X_3) Sifat Kepemimpinan, dan variabel terikat (Y) Prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk meng analisa tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dibantu dengan google form, dengan alat bantu kuesioner, dimana responden memilih salah satu jawaban yang tersedia dengan skala Likert, dengan alternatif jawaban terdiri dari nilai 1 - 5. Untuk variabel Prestasi kerja didapat dari system B2e (Business to Employee) di PT AHM.

Sumber Data/ Subjek/ Objek Penelitian (termasuk tempat, waktu, populasi dan sampel)

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam tesis ini metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu Kuesioner menggunakan google form. kuesioner merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dilakukan pengisian atau dijawab. Tujuan pembuatan kuesioner ini untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

1. Data yang digunakan data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai pengaruh kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan Sifat Kepemimpinan terhadap prestasi kerja Karyawan PT Astra Honda Motor plant 2

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa data prestasi kerja, visi dan misi organisasi atau perusahaan, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi atau perusahaan sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian,.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT Astra Honda Motor, Plant Pgs, Jl Pegangsaan 2 No 2, Jakarta Utara. Adapun waktu penelitiannya adalah dari bulan April 2021 sampai bulan Agustus 2021.

3. Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan AHM Plant Pgs dengan total karyawan 1560 orang (Data karyawan 2021)

4. Sampel

Perhitungan sampel menggunakan rumus slovin $n = N / (1 + (N \times e^2))$

$1560 / (1 + (1560 \times 0.05^2)) = 318$. Sampel bersifat probability sampling.

Untuk menentukan jumlah responden dari suatu *section* digunakan perhitungan dengan cara proporsional dengan rumus Sampel di *section* = Jumlah Populasi *Section* / Total populasi x 318.

Tabel 2 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Section	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	ASSY ENGINE PGS.3-A SECTION	81	17
2	ASSY ENGINE PGS.3-B SECTION	107	22
3	ASSY UNIT PGS.1 SECTION	76	16
4	ASSY UNIT PGS.1-B SECTION	27	6
5	ASSY WHEEL PGS.1 SECTION	78	16
6	DIE CASTING PGS.5 SECTION	170	35
7	GEN SUB ASSY/STRIPE PGS.1 SECTION	55	11
8	LPDC PGS.5 SECTION	204	42
9	M/C CRANK CASE PGS.4-A SECTION	49	10
10	M/C CRANK CASE PGS.4-B SECTION	81	17
11	M/C CRANK SHAFT PGS.3 SECTION	92	19
12	M/C CYL COMP PGS.4 SECTION	12	2
13	M/C CYL COMP/PISTON PGS.4 SECTION	67	14
14	M/C CYLINDER HEAD PGS.4 SECTION	182	37
15	PAINTING PLASTIC PGS.2 SECTION	104	21
16	PAINTING STEEL PGS.2 SECTION	4	1
17	PAINTING STEEL PGS.2-A SECTION	37	8
18	PLANT PEGANGSAAN DIVISION	1	0
19	PLANT PEGANGSAAN EPP	6	1
20	PRESS PGS.2 SECTION	15	3
21	QCO PGS.A SECTION	6	1
22	QCO PGS.B SECTION	10	2
23	QCO PGS.C SECTION	7	1
24	QCO PGS.D SECTION	6	1
25	QCO PGS.E SECTION	4	1
26	QCO PGS.F SECTION	10	2
27	QCO PGS.G SECTION	4	1

28	WELDING PGS.2 F/B SPORT & CUB SECTION	37	8
29	WELDING PGS.2 F/T SPORT & CUB SECTION	27	6
30	Grand Total	1560	318

Sumber : Departemen HRD (2021)

Responden setiap *section* dipilih berdasarkan undian.

Analisis deskriptif Variabel Kepatuhan Kerja, Pengembangan Karyawan, Sifat Kepemimpinan, dan Prestasi Kerja

Analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi dari data variabel seperti *mean*, nilai *minimum*, nilai *maximum*, dan standar *deviasi*. Statistic deskriptip pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

	<i>Kepatuhan Kerja</i>	<i>Pengembangan karyawan</i>	<i>Sifat Kepemimpinan</i>	<i>Prestasi Kerja</i>
	X1	X2	X3	Y
Mean	42	41	60	80
Standard Error	0	0	1	1
Median	42	40	60	82
Mode	50	40	60	82
Standard Deviation	8	8	12	10
Sample Variance	57	60	135	107
Range	38	39	50	54
Minimum	12	11	25	46
Maximum	50	50	75	100
Sum	13406	12921	19126	25427
Count	318	318	318	318

Sumber : Data diolah (2021)

Pengujian Hipotesis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.127	2.306		16.103	.000
Kepatuhan Kerja (X1)	.387	.104	.282	3.711	.000
Pengembangan Karyawan (X2)	.134	.116	.101	1.160	.247
Sifat Kepemimpinan (X3)	.525	.102	.393	5.175	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Persamaan regresinya adalah : $Y = 37.127 + 0,387X_1 + 0.134X_2 + 0,525X_3$

Arti angka-angka tersebut sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 37.127; artinya jika kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan sifat kepemimpinan nilainya adalah 0, maka Prestasi kerja (Y) nilainya 37.127 masih dibawah nilai minimum prestasi kerja (tabel 4.1) dengan nilai 42.
- Koefisien regresi variabel Kepatuhan Kerja (X_1) sebesar 0.387; artinya setiap peningkatan kepatuhan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0.387 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karyawan (X_2) sebesar 0,134; artinya setiap peningkatan pengembangan karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,134 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel sifat kepemimpinan (X_3) sebesar 0,525; artinya setiap peningkatan sifat kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,525 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dengan melihat persamaan regresi linear di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Bila kepatuhan kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan plant 2 akan meningkat.
- Bila pengembangan karyawan meningkat, maka prestasi kerja karyawan plant 2 akan meningkat.
- Bila sifat kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
- Faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan plant 2 variabel sifat kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari nilai std koefisien beta dari Variabel sifat kepemimpinan sebesar 0,393, diikuti kepatuhan kerja dengan nilai beta koefisie 0,282 dan pengembangan karyawan dengan nilai beta koefisien 0,101.

Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F adalah suatu pengujian agar mengetahui apakah variabel independen (Kepatuhan kerja, Pengembangan karyawan, dan Sifat kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi kerja karyawan). Dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} untuk *degree of freedom* (df_1) = $k-1$ dan *degree of freedom* (df_2) = $n-k$ dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak (n) = 318, maka besarnya df_1 dapat dihitung $4-1 = 3$ dan df_2 : $318-4 = 314$, dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 314$ dan $\alpha = 0,05$ maka didapatkan $F_{tabel} = 2,633$ (f_{tabel} pada $df_1 = 3$ dan $df_2 = 314$).

Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18173.034	3	6057.678	121.759	.000 ^b
	Residual	15621.962	314	49.751		
	Total	33794.995	317			

Sumber : Data diolah (2021)

Dari output diatas dididapatkan nilai F_{hitung} sebesar 121,759 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,633 jadi $121,759 > 2,633$ yang berarti seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. bisa dilihat nilai signifikansi jauh lebih kecil dari nilai yang disyaratkan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ artinya seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jadi, disimpulkan variabel Kepatuhan kerja, Pengembangan karyawan dan Sifat kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Pengujian parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, maka (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan jumlah variabel terikat adalah satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah (n) = 318 , besarnya df dapat dihitung $318-3-1 = 314$, dengan $df = 314$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $t_{tabel} = 1,967$ (dilihat dari t_{tabel} pada $df = 314$). Output uji t bisa diketahui pada tabel dibawah ini

Tabel 6 Hasil uji t (uji secara parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	16.103	.000
Kepatuhan Kerja (X1)	3.711	.000
Pengembangan Karyawan (X2)	1.160	.247
Sifat Kepemimpinan (X3)	5.175	.000

Sumber : Data diolah (2021)

- a) Pengujian terhadap variabel Kepatuhan Kerja (b_1)
 $H_0 : b_1 \leq 0$ (Kepatuhan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 $H_a : b_1 > 0$ (Kepatuhan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,711 > 1,967$) maka H_0 ditolak, dan nilai Sig $0,000 < 0,0005$ artinya bahwa Kepatuhan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plant 2
- b) Pengujian terhadap variabel Pengembangan Karyawan (b_2)
 $H_0 : b_2 \leq 0$ (Pengembangan Karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 $H_a : b_2 > 0$ (Pengembangan Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,160 < 1,967$) maka H_0 diterima artinya bahwa Pengembangan Karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plant 2
- c) Pengujian terhadap variabel Sifat Kepemimpinan (b_3)
 $H_0 : b_3 \leq 0$ (Sifat Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 $H_a : b_3 > 0$ (Sifat Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Plant 2).
 Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,175 > 1,967$) maka H_0 ditolak, dan nilai Sig $0,000 < 0,0005$. artinya bahwa Sifat Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plant 2.

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

Hasil analisis determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.533	.35267

Sumber : Data diolah (2021)

Nilai pada table diatas *Adjusted R²* sebesar 0,533 (53,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (Kepatuhan kerja, pengembangan karyawan, dan sifat kepemimpinan) mampu menjelaskan sebesar 53,3% variasi variabel prestasi kerja, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji statistik menggambarkan bahwa :

1. Secara Simultan.

Semua variabel independent (H_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel independen tersebut bersifat positif artinya semakin meningkat kepatuhan kerja, pengembangan karyawan dan sifat kepemimpinan maka semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.

2. Secara Parsial

a. Pengaruh Kepatuhan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepatuhan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan kalkulasi yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.711 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepatuhan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan artinya bahwa ada pengaruh antara variable Kepatuhan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Plant 2, hal ini disebabkan dengan adanya Kepatuhan Kerja yang baik maka Prestasi Kerja Karyawan Plant 2 pun akan menjadi baik pula.

b. Pengaruh Pengembangan karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. berdasarkan hasil kalkulasi yang telah dilakukan didapat angka nilai t sebesar 1,160 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,247 tersebut lebih besar dari 0,05 itu bisa diartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Plant 2. Hal ini disebabkan karena penempatan kerja masih secara umum yaitu berdasarkan perintah atasan saja.

c. Pengaruh variabel Sifat kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_4) membuktikan terdapat pengaruh antara sifat kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan hasil kalkulasi yang dilakukan diperoleh nilai t hitung 5,175 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa sifat kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Plant 2, hal ini disebabkan adanya sifat kepemimpinan karyawan yang baik maka Prestasi Kerja Karyawan Plant 2 akan baik, Jadi semakin perusahaan dapat meningkatkan sifat kepemimpinan karyawan maka Prestasi Kerja Karyawan pun akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan dianalisis, disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Kepatuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di plant 2 sebesar 52 %. Artinya adalah semakin meningkat Kepatuhan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pengembangan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di plant 2 dikarenakan penempatan kerja masih secara umum atau berdasarkan perintah atasan.
3. Sifat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan plant 2 sebesar 38%. Artinya adalah semakin baik sifat kepemimpinan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan

Saran

1. Oleh karena sifat kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan maka disarankan agar diadakan program untuk pelaksanaan *refresh training leadership* untuk semua pimpinan kerja golongan 1-3 (foreman).
2. Oleh karena kepatuhan kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan maka disarankan dikembangkan program *best employee monthly* dimana karyawan dengan indikator kepatuhan kerja terbaik mendapat penghargaan berupa hadiah dari pimpinan kerja, dievaluasi setiap bulan dan ditampilkan di papan informasi seksi (nilai karyawan tertinggi hingga terendah).

Daftar Pustaka

- Adhani, A. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 4. Retrieved April 09, 2021, from <https://jurnal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/6278/7129>
- Aditya, T. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero) Cabang Utama Bandung*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ahmad, S. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. *Evaluasi*. Vol.2, No. 1, Maret 2018 P-Issn 2580-3387 E-Issn 2615-2886
- Al khajeh, E. (2018) Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *IBIMA Publishing Journal of Human Resources Management Research* <http://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/> Vol. 2018 (2018), Article ID 687849, 10 pages, ISSN : 2166-0018 DOI: 10.5171/2018.687849
- Arianty, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–11.
- B2e. (2020). *Penilaian Karya karyawan plant 2 mid semester tahun 2020*. Jakarta: Astra Honda Motor.
- Bagus. (2018). *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. *Jurnal Nusamba* Vol.3 No.1 April 2018
- CorpoRate Secretary & Legal. (2018). *Corporate Profile AHM*. (Online). ([http:// http://www.astra-honda.com/](http://http://www.astra-honda.com/) , Di akses 01 Oktober 2018, 10:23 WIB)
- Dewi , D. P . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpamm.

- Daryana, N. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Koperasi Di Dinas Koperasi Ukm Dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Evanita, L. (2018). *Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Plant 2*. Jakarta. Universitas Esa Unggul.
- Fadilah, M. (2014). *Pengaruh Kepatuhan kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember*. *jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan/volume 4/no.2/maret - 2020* : 63-68
- Faradiba, T. (2018) *Karakter Disiplin, Penghargaan, dan Tanggung Jawab dalam Kegiatan Ekstrakurikuler*. 93| *Jurnal Sains Psikologi*, Jilid 7, Nomor 1, Maret 2018, hlm 93-98
- Ferawati, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Food And Beverage Hotel Horison Bandung*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fiqri, M. (2017). *Pengaruh Sifat kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan*. Malang, Universitas Muhammadiyah Malang
- Irawan, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hexing Technology*. Tesis. Manajemen. Sumber Daya Manusia. Universitas Satya Negara Indonesia. Jakarta
- Kaengke. A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karyawan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350
- Kiftiyah, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Pada Pt. Jusindo Sumberprakarasa (Jsp) Cimahi*. Bandung. Universitas Pasundan.
- Kohang, A. (2017). *The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance*. *Industrial Management & Data Systems* Vol. 117 No. 3, 2017 pp. 521-537 © Emerald Publishing Limited 0263-5577 DOI 10.1108/IMDS-02-2016-0072
- Kumiawan, M. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera*. Indonesia : Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- KopiteA. 2018. *Sifat Dan Watak Manusia*. (Online). (<https://www.pinterpandai.com/sifat-perilaku-dapat-dirubah-watak-tidak/>, Di akses 20 Juni 2021, 20:26 WIB)
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Riau : Universitas Pasir Pengaraian,
- Meliala. (2019) *Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tiga Serangkai*. Thesis, Universitas Quality.
- Naufal, N, F. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung*. Bandung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Rozi, A. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Cetakan Pertama, Jakarta: Desanta Muliavisitama
- Saputri, Y. (2020). *Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance*. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 9, Issue 01, January 2020 Issn 2277-8616
- Saputri. R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam* *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909
- Nurjanath, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Man 3 Tangerang*. Banten. Universitas Sultan Maulana Hasanuddin banten
- Suwarno, (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Volume 24 No. 1 April 2019
- Tanjung. H. (2015). *Pengaruh Kepatuhan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619
- Thaief. I. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education

- Tumundo . (2019). *Pengaruh Kepatuhan Pada Kode Etik, Kompetensi Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4945-4958 ISSN 2303-1174
- Ilham, T . (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance* . *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education
- Wahyuni. (2017) *Kepatuhan berobat penderita hipertensi dewasa madya*. Undergraduate thesis, Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Wijaya B. G. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Kepatuhan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agunglestari*. *Jurnal*. Universitas Semarang
- Wiryan, F . (2017). *Pengaruh Pengembangan karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*. Bandung, Universitas Pasundan Bandung
- Wiryan, F. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung*. Bandung, Universitas Pasundan.
- Wulandari, S. (2017). *Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Mitra Aneka Rezeki Palembang* Palembang. Universitas Sriwijaya.