

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN CV. PREMIER WOOD MANUFAKTURING WONOAYU-SIDOARJO

Kasino

Email: kasinows507@gmail.com
Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu-Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 104 karyawan CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu-Sidoarjo. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode *simple random sampling* dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan.

Keywords: *Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pada era Globalisasi sekarang ini organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan untuk merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tergantung pada bagaimana organisasi dan karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun di bidang teknis operasional. Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi

Pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibun, 2012:141). Motivasi kerja sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa hubungan antara motivasi

kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai salah satu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Tani Handoko, 2012:208). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Salah satu syarat agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi.

Berdasarkan survei, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari man power management . Manajemen yang mengatur unsur manusia disebut kepegawaian atau manajemen personalia.

MSDM adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu Hasibun, 2012:10).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dikarenakan mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin.

Dalam organisasi yang mendistribusikan produk secara fisik, fungsi produksinya mungkin tidak terlihat jelas. Kita sering menyebut aktifitas-aktifitas ini sebagai jasa. Fungsi jasa ini mungkin "tersembunyi" dari masyarakat, bahkan dari pelanggan. Produk yang dapat berbentuk layanan pengiriman dana dari rekening tabungan ke rekening giro, proses transplantasi hati, pengisian kursi kosong di pesawat, atau proses pendidikan seorang mahasiswa. Terlepas dari produk akhirnya berupa barang atau jasa, aktivitas produksi yang berlangsung dalam organisasi biasanya disebut operasi atau manajemen operasi.

Menurut Achmad Daengs, Mahjudin (2012:425) : *The first impression in obtaining services is to greatly to see whether the customer will use the services again or not.*

Peranan MSDM

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan berdasarkan *job descriptions, job specification, job requirement, dan job evaluation.*
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memeriksa keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan.

5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan balas jasa perusahaan.
6. Mengatur mutasi karyawan , pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berate jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplin kerjaan karyawan dalam memujudkan tujuan.

Fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplin kerjaan, dan pemberhentian.: 1. Perencanaan, 2. Pengorganisasian, 3. Pengarahan, 4. Pengendalian, 5. Pengadaan, 6. Pengembangan, 7. Kompensasi, 8. Pengintegrasian, 9. Pemeliharaan, 10. Kedisiplin kerjaan, 11. Pemberhentian.

Motivasi kerja

Menurut (Malayu Hasibun, 2012:141) motivasi kerja adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi kerja. Alasan atau dorongan itu bias datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Sebenarnya dasar semua motivasi kerja itu dating dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi kerja tersebut. Motivasi kerja dari luar adalah motivasi kerja yang pemicuna datang dari luar diri kita. Sementara motivasi kerja dari dalam adalah motivasi kerja yang muncul dari inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi kerja ada dua yaitu meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa kesulitan.

Untuk memotivasi kerja karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconsous needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motif adalah suatu perangsangan keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Perbedaan pengertian keinginan (want) dan kebutuhan (needs) adalah keinginan (want) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang, dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (needs) semua orang adalah sama.

Tujuan Motivasi kerja

Pentingnya motivasi kerja dikarenakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan motivasi kerja diantaranya :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Malayu Hasibun, 2012:170) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk pmencapai tujuan organisasi. Menurut (Stephen P. Robbins, 2007:49) kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Menurut (Saydam Gouzali, 2000:702) kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh manjer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, loyalias, dan internal motivasi kerja para bawahannya dengan cara persuasif. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya.

Kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan amat penting, dalam usaha mencapai tujuan organisasi itu. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mengembangkan misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan dasarnya mengandung pengertian sebagai salah satu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin yang dimaikan oleh orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi.

Macam Gaya Kepemimpinan

memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan bawahannya. Maka diperlukan perilaku kepemimpinan yang berkualitas. Perilaku kepemimpinan dapat disebut gaya kepemimpinan (style of leadership).

Gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintergrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ada beberapa macam diantaranya (menurut Malayu Hasibun, 2012:170): Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif

Gaya Pengambilan Keputusan

Gaya pengambilan keputusan ada empat yaitu gaya otoritatif, gaya konsultatif, gaya fasilitatif dan gaya delegatif.

- a. Gaya Otoritatif
- b. Gaya Konsultatif
- c. Gaya Fasilitatif
- d. Gaya Delegatif

Ciri Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki bakat yang harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup, sehingga dapat menjadi pemimpin yang berhasil. Ciri kepemimpinan terhadap tingkah laku dibagi menjadi dua macam

1. Ciri Kepemimpinan yang menguntungkan tugas (*task oriented*)
 - a. Memberi tolok ukur (standar) tertentu pada setiap jenis pekerjaan.
 - b. Memberi batas waktu pada pelaksanaan tugas-tugas.
 - c. Meminta bawahan agar selalu mengikuti prosedur dan standar kerja
 - d. Selalu mengawasi bawahan dalam melakukan tugasnya
 - e. Selalu member petunjuk tentang apa yang akan dikerjakan bawahannya

f. Mengeritik bawahan apabila hasil pekerjaanya dianggap tidak memuaskan.

2. Ciri kepemimpinan yang menguntungkan hubungan persahabatan
 1. Selalu menyimak dengan baik setiap keluhan bawahan
 2. Mau menerima usul atau gagasan yang disampaikan bawahan
 3. Selalu ramah tamah kepada bawahan
 4. Berusaha mengikutsertakan bawahan dalam setiap kesempatan
 5. Berusaha memikirkan kepentingan kesejahteraan bawahan
 6. Sedia berkonsultasi dan membela kepentingan bawahan

Disiplin kerja

Menurut (Tani Handoko, 2012:208) disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Malayu Hasibun, 2012:193) Kedisiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja harus diterapkan dengan konsisten, dikarenakan konsistensi adalah bagian penting keadilan. Karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan akan diberikan sanksi. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan para karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan.

Kedisiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tipe Kegiatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin kerja diri diantara para karyawan. Disiplin kerja Korektif adalah suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin kerjaan (disciplinary action).

Macam-macam Tindakan Pendisiplin Kerjaan

Pendisiplin kerjaan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Tindakan kedisiplin kerjaan ada dua macam negatif dan positif (menurut Heidjrachman Suad Husnan, 1994:241).

Tindakan kedisiplin kerjaan negatif.

Tindakan kedisiplin kerjaan negatif bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi menurun dan semangat kerja berkurang. Karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi diantaranya :

- a. Memberikan peringatan lisan
- b. Memberikan peringatan tertulis
- c. Di denda
- d. Dirumahkan sementara (*lay-off*)
- e. Diturunkan pangkatnya
- f. Dipecat dari pekerjaannya

2. Tindakan kedisiplin kerjaan positif

Tindakan kedisiplin kerjaan positif bersifat memotivasi kerja untuk lebih baik dimasa yang akan datang dengan memberikan nasehat-nasehat yang membangun semangat karyawan.

Kinerja Kerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja kerja karyawan mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja kerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan /kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor – faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang

ditetapkan selama periode waktu tertentu (menurut Moh.Pabundu,2012: 121).

Proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraann antara karyawan dengan atasan langsungnya dapat disebut manajemen Kinerja kerja karyawan. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakuka. Proses komunikasi merupakan system, memiliki sejumlah bagian yang semuanya di ikut sertakan, apabila manajemen Kinerja kerja karyawan ini hendaknya memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Faktor intern yang memengaruhi Kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi kerja, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, dan perubahan lokasi kerja.

Tujuan Kinerja Kerja Karyawan

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah suatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi udapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk dan jasa, meningkatnya daya saing dan meningkatnya Kinerja kerja karyawan organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja kerja karyawan adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja kerja karyawan memberikan manfaat bukan hanya organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Manfaat manajemen kinerja kerja karyawan bagi organisasi antara lain adalah menyesuaikan tujuan rganisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja kerja karyawan , memotivasi kerja pekerja,meningkatkan komitmen, mendukung nilai- nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, berkelajutan, mengusahakab basis perencanaan karir, memebantu menahan pekerja termampil untuk tidak pindah, mendukung inisatif kualitas total dan pelayanan da mendukung program perubahan budaya.

Manfaat manajemen kinerja kerja karyawan bagi manajer antara lain berupa mengusahakan

kualitas Kinerja kerja karyawan, memperbaiki kinerja kerja karyawan tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonsinial pada staff, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang Kinerja kerja karyawannya rendah, digunakan untuk mengembangkan indivisu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi kerja dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja kerja karyawan dan tingkat kompetensi.

Proses Kinerja kerja karyawan

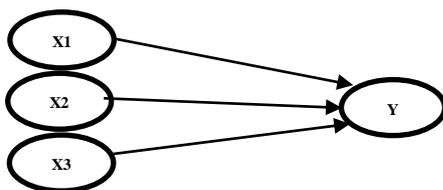
Untuk meningkatkan Kinerja kerja karyawan, maka perlu adanya suatu proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk pengukuran Kinerja kerja karyawan, antara lain :

1. Adanya misi organisasi dan tujuan strategis
2. Rencana dan tujuan bisnis Departemen
3. Kesepakatan Kinerja kerja karyawan dan Pengembangan
4. Rencana dan pengembangan
5. Tindakan kinerja kerja karyawan dan pengembangan
6. Monitoring dan umpan balik berkelanjutan
7. Review formal dan umpan balik
8. Penilaian kinerja kerja karyawan menyeluruh

Pembahasan tentang berbagai model manajemen kinerja kerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa pandangan diantara para pakar tentang manajemen kinerja kerja karyawan sangat bervariasi. Hal tersebut disebabkan karena perbedaan dalam latar belakang dan pengalaman masing masing sehingga memeberikan penekanan yang berbeda. Perbedaan tersebut hendaknya dilihat sebagai versifat saling melengkapi dan memperkaya.

Oleh karena itu, setiap orgaisasi yang ingin menerapkan manajemen Kinerja kerja karyawan sebaiknya mengembangkan modelnya sendiri sehingga dapat disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhanya sendiri. Namun demikian prinsip-prinsip dasar penyelenggraaan manajemen Kinerja kerja karyawan yang tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1. Motivasi Kerja
- H2. Gaya Kepemimpinan
- H3. Disiplin Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generillisasi yang terdiri yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiono,2013:61). Target populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Premier Wood ManufakturWonoayu-Sidoarjo sebanyak 141 karyawan dengan status karyawan tetap

Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi subjek penelitian tersebut (Sugiono, 2013:62). Sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiono, 2011:82). Untuk penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \longrightarrow n = \frac{141}{1 + 141 \cdot (0.05)^2}$$

Dimana :

- n : jumlah sampel
- N : jumlah populasi
- e : batas toleransi kesalahan (error tolerance) 5%

Dari perhitungan diatas dapat dilihat sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 104 karyawan tetap bagian produksi yang bekerja di CV. Premier Wood Manufaktur.

Jenis Data

Jenis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ni adalah berupa data :

Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk bukan angka atau verbal, tetapi berupa infomasi yang didasarkan pada pendekatan teoritis dan pemikiran yang logis.

Data Kuantitatif

Data kuantitaif yaitu data – data yang berbentuk angka yang diperoleh dari perhitungan secara sistematis maupun dengan rumus statistik.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain :

Data Primer

Data primer yaitu data yang belum tersedia sehingga untuk menjawab masalah penelitian, data harus diperoleh dari sumber aslinya (Simamora, 2004:222). Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan, karena data yang relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi.

Data Sekunder

Data sekunder adalah salah satu tujuan sebelumnya, atau sudah dikumpulkan untuk salah satu tujuan sebelumnya (Simamora, 2004:222). Data sekunder dapat diperoleh melalui media perantara seperti buku-buku referensi, media massa, jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan teknik kuesioner (angket) metode ini untuk memperoleh data melalui seperangkat pernyataan maupun pertanyaan tertulis atau wawancara kepada responden untuk dijawab.

Pertanyaan yang ditujukan kepada responden meliputi 4 variabel dan masing-masing variabelnya yaitu independen yang terdiri dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja kerja karyawan. Tipe dan bentuk pertanyaan pada penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup, yakni kuesioner yang sudah menyediakan jawabannya sehingga responden hanya memilih jawabannya yang dianggap sesuai. Dengan ini akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat dan memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang terkumpul.

Metode Analisa Data

Uji Validitas

Brahmasari (2004 :130) mengemukakan bahwa uji validitas adalah bertujuan untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas instrument dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan cara menghitung korelasi person dari skor tiap item

pertanyaan dalam skor totalnya. Instrument akan dinyatakan valid apabila item pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Santoso, 2000:270). Pengujian validasi instrument dilakukan dengan melihat apakah setiap item berkorelasi dengan skor total lebih besar dari 0,3. Suatu pertanyaan akan dianggap valid apabila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis. Untuk uji validitas digunakan rumus korelasi berikut ini, Umar (2000:190):

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

Dimana

n = jumlah data observasi

x = variabel bebas / variabel intervening

y = variabel terikat

r = koefisien korelasi

Instrument dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari Error! Reference source not found tabel selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka instrument tersebut dapat dikatakan tidak valid. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka instrument tersebut dapat dikatakan valid, Yarnest (2003:65).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan

disiplin kerja kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiono, 2013:275):

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = Variabel independen

(motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja kerja)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah bertujuan untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur

apa yang diukur. Validitas instrument dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan cara menghitung korelasi person dari skor tiap item pertanyaan dalam skor totalnya. Instrument akan dinyatakan valid apabila item pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian

validasi instrument dilakukan dengan melihat

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Simbol	Nilai Uji Validitas	Ket		
1	Motivasi kerja	Keamanan	X1.1.1	0.575	Valid		
			X1.1.2	0.647	Valid		
			X1.1.3	0.820	Valid		
		Penghargaan	X1.2.1	0.615	Valid		
			X1.2.2	0.693	Valid		
			X1.2.3	0.747	Valid		
		Sosial	X1.3.1	0.839	Valid		
			X1.3.2	0.705	Valid		
			X1.3.3	0.758	Valid		
2	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	X2.1.1	0.756	Valid		
			X2.1.2	0.829	Valid		
			X2.1.3	0.704	Valid		
		Kepemimpinan Partisipatif	X2.2.1	0.674	Valid		
			X2.2.2	0.585	Valid		
			X2.2.3	0.931	Valid		
		Kepemimpinan Delekatif	X2.3.1	0.674	Valid		
			X2.3.2	0.585	Valid		
			X2.3.3	0.931	Valid		
3	Disiplin kerja	Balas jasa	X3.1.1	0.827	Valid		
			X3.1.2	0.768	Valid		
			X3.1.3	0.766	Valid		
		Waskat	X3.2.1	0.682	Valid		
			X3.2.2	0.910	Valid		
			X3.2.3	0.776	Valid		
		Teladan pimpinan	X3.3.1	0.876	Valid		
			X3.3.2	0.730	Valid		
			X3.3.3	0.730	Valid		
		4	Kinerja kerja	Kualitas	X4.1.1	0.780	Valid
					X4.1.2	0.619	Valid

apakah setiap item berkorelasi dengan skor total lebih besar dari 0,5. Suatu pertanyaan akan dianggap valid apabila koefisiensi korelasinya lebih besar dari nilai kritis.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Uji yang menyatakan bahwa suatu instrument penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai. Jika koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil pengujian reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Simbol	Nilai Uji Reliabilitas	Ket
1	Motivasi kerja	Keamanan	X1.1	0,763	Reliabel
		Penghargaan	X1.2	0,764	Reliabel
		Sosial	X1.3	0,811	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	X2.1	0,804	Reliabel
		Kepemimpinan Partisipatif	X2.2	0,797	Reliabel
		Kepemimpinan Delegatif	X2.3	0,797	Reliabel
3	Disiplin kerja	Balas jasa	X3.1	0,817	Reliabel
		Waskat	X3.2	0,820	Reliabel
		Teladan pimpinan	X3.3	0,834	Reliabel
4	Kinerja kerja	Kualitas	X4.1	0,806	Reliabel
		Kuantitas	X4.2	0,892	Reliabel
		Ketepatan waktu	X4.3	0,802	Reliabel

untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 2 berikut ini:

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa hasil $\geq 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Tabel 4
Hasil uji F secara simultan

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.827	3	6.276	66.622	.000 ^a
	Residual	9.420	100	.094		
	Total	28.247	103			

a. Predictors: (Constant), DK, MK, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran output SPSS

yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti table 3

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. (Constant) sebesar -0.812 artinya apabila variabel bebas X1, X2 dan X3 konstan maka besarnya variabel Y (Kinerja Kerja) akan turun sebesar -0.812
2. B1 sebesar 0.455 artinya apabila besarnya variabel motivasi kerja (X1) ditingkatkan 1 satuan sedangkan variabel X2 dan X3 konstan, maka variabel Y (Kinerja Kerja) akan naik sebesar 0.455
3. B2 sebesar 0.272 artinya apabila besarnya variabel gaya kepemimpinan (X2) ditingkatkan 1 satuan sedangkan variabel X1 dan X3 konstan, maka variabel Y (Kinerja Kerja) akan naik sebesar 0.272
4. B3 sebesar 0.454 artinya besarnya variabel disiplin kerja (X3) ditingkatkan 1 satuan sedangkan variabel X1 dan X2 konstan, maka variabel Y (Kinerja Kerja) akan naik sebesar 0.454

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diinformasikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0.812 + 0.455X1 + 0.272X2 + 0.454X3$$

Keterangan :

- MK = Motivasi kerja (X1)
- GK = Gaya kepemimpinan (X2)
- DK = Disiplin kerja (X3)
- KK = Kinerja Kerja (Y)

Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis :

Jika (f hitung) < (f tabel) maka Ho diterima

Jika (f hitung) > (f tabel) maka Ho ditol

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 66,622 > f tabel (2,70) dengan taraf signifikansi 0,000 dan analisis menunjukkan f hitung (66,622) dengan signifikansi sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5:

variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Koefisien kolerasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Koefisien kolerasi berganda ditunjukkan dengan (R) Sebesar 0.816 > 0.5 atau 18.4% yang berarti bahwa kolerasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5
Koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.657	.30692

a. Predictors: (Constant), DK, MK, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,657. Hal ini berarti 65,7%

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antarmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t

hitung sebesar 6,132 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima H_a dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu-Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Sartono, 2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,300 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu-Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Fahmi, 2009) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 6,877 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Premier Wood Manufaktur Wonoayu-Sidoarjo.

Pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan

Berdasarkan nilai *standardized coefficient* beta disebutkan bahwa *standardized coefficient* beta untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,450. nilai *standardized coefficient* beta untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,229 dan motivasi kerja adalah 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficient* beta terbesar ada pada variabel disiplin kerja. Dengan demikian variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah disiplin kerja yang memiliki nilai *standardized coefficient* beta paling besar. Hal ini mengidentifikasi bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan dapat berupa dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kerja sama (sosial) sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,455 dan nilai t hitung sebesar 6,132 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini

menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Sartono, 2008) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,330$ dan nilai t hitung sebesar $3,300$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Fahmi (2009) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $6,877$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Hal ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja kerja.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan. Dalam pengujian membuktikan bahwa nilai *standardized coefficient beta* disebutkan bahwa untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,450$ yaitu nilai terbesar dari *standardized coefficient beta*.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini secara khusus diperoleh sebagai berikut ini: Keterbatasan yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan kinerja riil yang berasal dari catatan pada pihak perusahaan mengenai kinerja dari karyawan yang bersangkutan seperti ketepatan waktu, kualitas dan

kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu-Sidoarjo tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang rendah pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan pada karyawannya misalnya gaya kepemimpinan partisipatif dimana kepemimpinan ini dilakukan untuk menciptakan kerja sama, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya sehingga dapat mendorong para karyawan akan termotivasi kerja, dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahannya untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaannya dan kinerja akan meningkat.
- b. Untuk motivasi kerja pada karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu-Sidoarjo lebih ditingkatkan kembali agar para karyawan lebih terdorong dalam bekerja dan bertanggung jawab lebih besar atas pekerjaannya, misalnya perusahaan dapat memberikan keamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Untuk disiplin kerja tetap di CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu-Sidoarjo sangat bagus dan tetap dipertahankan karena dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan CV. Premier Wood Manufakturing Wonoayu-Sidoarjo tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

karenadengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik jugabagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi. 2009. Jurnal Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Penelitian*. Universitas Gunadarma. Jakarta

Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IKAPI. Jakarta

Handoko, Tani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta

Hasibun, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Husnan, Heidjrachman Suad. 1994. *Manajemen Personalia*. BPF. Jakarta

Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi “Organizational Behaviour”*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta

Sapullete, Ludy. 2011. Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT. PLN Maluku Utara. *Penelitian*. Politeknik Negeri Ambon

Sartono. 2008. Jurnal Kepemimpinan, Profesional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi pada Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Penelitian*. STIE AUB Surakarta

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. IKAPI. Alfabeta Bandung

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistil dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustakarya. Jakarta

Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya

Singgih Santoso, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elek Media Komputindo, Jakarta

Husein, Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Yamest, (2003). *Aplikasi Statistik Dengan Menggunakan SPSS Versi 11*, Malang: Dioma