Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PILAR KEKAR PLASINDO SURAKARTA

Bias Adi Ramadan[1)], Yanti Sri Danarwati[2)]
[1).2)]Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail : biasadi16@gmail.com[1)], yantidanarwati07@gmail.com[2)]

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and work ethic on employee performance at PT Pilar Kekar Plasindo Surakarta. PT Pilar Kekar Plasindo is a manufacturing company involved in the processing of raw plastic material into various types of plastic bags. This research utilizes a quantitative method where data is collected through questionnaires given to 65 employees of PT Pilar Kekar Plasindo from various divisions and levels. The questionnaire measures the level of leadership, motivation, and work ethic within the company through the responses of each respondent, as well as assesses employee performance based on predetermined indicators. The collected data is analyzed using descriptive statistics and regression analysis techniques to test the relations between leadership, motivation, work ethic, and employee performance. The research findings indicate that leadership, motivation, and work ethic significantly influence the employee performance at PT Pilar Kekar Plasindo. Specifically, good leadership, high levels of motivation, and work ethic can be associated with better employee performance. These findings identify the importance of enhancing leadership, motivation, and work ethic aspects for the employees of PT Pilar Kekar Plasindo in order to significantly improve their services quality and performance.

.

Keywords: *Leadership, motivation, work ethic, employee performance, PT. Pilar Kekar Plasindo, human resource development.)*

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk selalu dapat berkembang dan bertahan dalam waktu yang lebih lama, agar dapat mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berkembang lebih pesat lagi. Maka perusahaan harus memperhatikan dan berusaha mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang dimilikinya. Tenaga kerja memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun berbeda bagian dan tinggkatan yang ada dalam perusahaan.

Permasalahan yang terkait dengan aspek sumber daya manusia hampir terjadi di setiap perusahaan, begitu juga yang ada di PT Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Karyawan yang ada di PT Pilar Kekar Plasindo selama ini hanya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Padahal diketahui bahwa karyawan dapat melakukan hal yang lebih dibandingkan dengan yang selama ini dilakukannya, karena dalam mencapai kesuksesan dan kestabilan sebuah perusahaan membutuhkan ada campur tangan yang cukup besar dari para karyawan, apabila kinerja karyawan bermasalah maka perusahaanpun jadi ikut bermasalah.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Dimana suatu perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang baik yang dapat menjalankan setiap kegiatan perusahaan dan mampu mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan baik, termasuk dalam mengelola tenaga kerja yang mana disebutkan diatas

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

jika tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat krusial jika berkaitan degan kegiatan perusahaan.

Setelah memiliki kepemimpinan yang baik diperlukan juga adanya pengamatan atau pemenuhan mengenai tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan maksimal.

Disampin adanya motivasi yang dimiliki karyawan diperlukan juga adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Apalagi mengingat suatu perusahaan pastilah memiliki tujuan untuk mencapai target pemasaran atau produksi yang sudah ditentukan sebelumnya, yang mana hal itu dapat dilakukan perusahaan apabila mereka dapat menempatkan pemimpin yang baik bagi karyawan serta memperhatikan tingkat motivasi dan etos kerja karyawan perusahaan tersebut. Terkait dengan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja kayawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dilakukan oleh seseorang pemimpin terhadap orang yang dipimpin untuk menjalankan aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan yang ada di dalam sebuah perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat kartono (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan untuk kita melakukan hal yang ingin maupun tidak ingin kita lakukan, menurut Sedarmiyanti (2018) motifasi kerja sendiri merupakan keseluruhan proses pemberian motif kerja pada para bawahan yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok.

Menurut Tasmara (2020) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hal yang optimal, sehingga hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Kinerja

Kinerja adalah tingkat atau gambaran kualitas seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Simamora (2018) kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melihat penelitian-penelitian terdahulu dalam berbagai judul yang membicarakan definisi dari kepemimpinan, motivasi, etos kerja dan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya antara lain:

Prabowo, (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Langeng Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian ini etos kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

Anggoro, (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

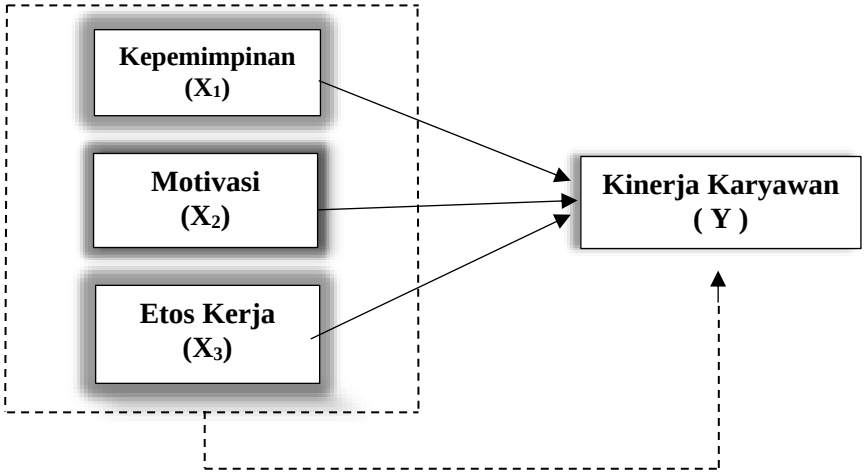
Nurjanah, (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. Dari hasil penelitian ini variabel kepemimpinan dan motivasi secara pa simultan memeiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Bengawan Plasindo.

Sayuti (2018), dengan judul penelitian , Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. Dari hasil penelitian ini ke tiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPAS kelas 1 Banjarmasin..

Hardiansyah (2017), dengan judul penelitian "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Malang. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa etos kerja dan dsiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran seperti dibawah ini :



Gambar1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

——→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri)

- - - - - - - → : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama – sama)

Hipotesis

Berdasar latar belakang, rumusan masalah dan teori teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa aspek atau variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT. Pilar Kekar Plasindo.
2. Diduga bahwa aspek atau variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada pada PT. Pilar Kekar Plasindo.
3. Diduga bahwa aspek atau variabel etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada di PT Pilar Kekar Plasindo.
4. Diduga aspek atau variabel kepemimpinan, motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada di PT.Pilar Kekar Plasindo.
5. Diduga pada PT. Pilar Kekar Plasindo dari ketiga variabel dependen yang digunakan dalam penelitian, variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dan paling signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan yang ada.

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan pada PT. Pilar Kekar Plasindo surakarta, yang karyawannya berjumlah 65 orang. Populasi yang relatif kecil membawa teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel.

Dalam pengumpulan data penulis menempuh berbagai langkah yang meliputi observasi langsung tempat penelitian, membuat dan menyebar kuesioner dan melakukan studi pustaka terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan pengolahan data terlebih dahulu dengan mengumpulkan hasil dari kuisioner yang telah dibagikan, yang mana kemudian hasil kuisioner itu dimasukkan dalam tabulasi data melalui aplikasi Ms. Excel 2016 setelah membuat tabulasinya, data tersebut kemudian dimasukkan dan dianalisa melalui aplikasi SPSS 25 untuk mengetahui nilai uji statistiknya yang meliputi uji instrumen penelitian dan uji analisis datanya. Variabel yang digunakan antara lain: variabel independen (Kepemimpinan, motivasi dan etos kerja) dan variabel dependen (kinerja). Adapun definisi operasioal variabelnya sebagai berikut :

1. Kinerja
   Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan yang ada di PT Pilar Kekar Plasindo Surakarta terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja antara lain:
   (a).Kuantitas (b).Ketepatan waktu (c).Kualitas Kerja (d).Kemandirian (e)Efektifitas
2. Kepemimpinan
   Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu proses mengendalikan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai suatu visi atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator untuk menggukur kepemimpinan antara lain:
   (a).Sikap atau gaya kepemimpinan (b).Kemampuan Untuk memberikan contoh yang baik (c).Kemampuan untuk memotivasi bawahan (berupa rasa aman, rasa percaya dan rasa diperhatikan) (d).Kemampuan dalam mengambil keputusan (e).Kemampuan dalam menggelola konflik
3. Motivasi Kerja
   Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dari dalam diri pekerja atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain: (a).Pemenuhan akan kebutuhan fisik (b).Pemenuhan akan rasa aman (c).Pemenuhan kebutuhan sosial (d).Pemenuhan akan Prestasi atau penghargaan (e).Pemenuhan akan aktualisasi diri
4. Etos Kerja
   Etos kerja dalam penelitian ini adalah sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan seseorang akan suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun indikator untuk mengukur variabel etos kerja antara lain: (a).Tanggung Jawab (b).Kerja Keras (c).Disiplin (d).Tekun dan Serius (e).Jujur.

Teknik uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik yaitu hasil perhitungan yang dapat diinterpretasikan dengan akurat terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis atau uji analisa data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari pengaruh antar variabel dan melakukan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini dinyatakan Valid karena nilai koefisien setiap item pertanyan lebih besar dari nilai Rtabel yang sebesar 0,244.

Uji Reliabilitas

Dari hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan dinyatakan relibel atau terpercaya karena semuanya memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mendapatkan regresi yang baik dan yang terbebas dari multikolonieritas serta heteroskedasitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Tabel.1 uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,40072695
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,094
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel.1 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menggunakan teknik analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai signifikan 0,066 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel.2 Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,311	1,295		-0,240	0,811		
	Kepemimpinan	-0,053	0,070	-0,106	-0,762	0,449	0,785	1,275
	Motivasi	0,013	0,049	0,036	0,255	0,800	0,761	1,314
	Etos Kerja	0,104	0,055	0,290	1,874	0,066	0,631	1,585

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance tipe variabel lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolonieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini dan dapat dilihat pula bahwa nilai signifikan dari ke tiga variabel independen yang

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

digunakan dalam penelitan menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka dapat diartinya bahwa ke tiga variabel independen yang dipakai tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, etos kerja dan kinerja pegawai. Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,272	2,407		0,944	0,034
	Kepemimpinan	0,285	0,088	0,321	3,242	0,002
	Motivasi	0,253	0,075	0,342	3,359	0,001
	Etos Kerja	0,346	0,093	0,354	3,731	0,000
F-Hitung = 19,212					0,000	
Adjust R^2 = 0,461						

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = 2{,}272 - 0{,}285X_1 + 0{,}253X_2 + 0{,}346X_3 + e$

Dari tabel tersebut diketahui nilai constan yang ada sebesar 2,272 yang berarti apabila variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, etos kerja) sama dengan 0 maka kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo adalah positif.

Untuk nilai variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,285 (28,5%) berarti kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28,5%, artinya jika ada peningkatan kepemimpinan (X1) sebesar 1poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya. Berdasar uji t didapat nilai thitung sebesar 3,242 dengan nilai sig 0,002 yang mana dapat nilai tersebut lebih tinggi dari nilai ttabel dan nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk nilai variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,253 (25,3%) berarti motivasi (X2) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 25,3%, artinya jika ada peningkatan motivasi (X2) sebesar 1poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya. Berdasar uji t didapat nilai thitung sebesar 3,359 dengan nilai sig 0,001 yang mana dapat nilai tersebut lebih tinggi dari nilai ttabel dan nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk nilai variabel etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,346 (34,6%) berarti etos kerja (X3) mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,6%, artinya jika ada peningkatan etos kerja (X3) sebesar 1poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya. Dan berdasar uji t didapat nilai thitung sebesar 3,731 dengan nilai sig 0,000 yang mana dapat nilai tersebut lebih tinggi dari nilai ttabel dan nilai signifikasinya kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan , motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,212 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F dapat dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT.Pilar Kekar Plasindo Surakarta. Dan pada nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pilar Kekar Plasindo Surakarta adalah sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%.

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyo Widi Anggoro (2020) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ana Sri Ekaningih (2018) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan uji Hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Ndaru Prabowo (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji F dan uji determinasi yang dilakukan menunjukan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sayuti (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ada di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yang ada di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.
4. Kepemimpinan, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta.
5. Dari Ketiga Variabel Penelitian dapat diketahui Jika Etos Kerja merupakan Variabel yang memiliki Pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pilar Kekar Plasido Surakarta.

.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka ada beberapa saran yang dapat di sampaikan:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan atau manajemen perusahaan perlu meninjau ulang atau melakukan intropeksi mengenai kepemimpinan yang dilakukan dalam perusahaan, yang meliputi cara memimpin, sifat dan perilaku pimpinan terhadap karyawan serta diharapkan pimpinan lebih berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan. Yang mana hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.
2. Diharapkan manajemen PT. Pilar Kekar Plasindo mampu memberikan motivasi terbaik untuk para karyawan yang ada dan mampu terus menjaga motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para karyawan agar karyawan selalu memiliki kinerja yang baik, yang mana hal tersebut dapat dilakukan dengan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan para karyawan dalam bekerja, seperti pemenuhan akan rasa aman, pemenuhan kebutuhan fisik dan pemenuhan akan aktualisasi diri (gaji, kompensasi, bonus maupun promosi)

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.1 Januari 2024

3. Pihak manajemen PT. Pilar Kekar Plasindo hendaknya selalu memperhatikan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan yang ada. Dan diharapkan mampu menilai etos kerja seseorang saat melakukan perekrutan karyawan. Karena etos kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja para karyawan.
4. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pilar Kekar Plasindo Surakarta, maka diharapkan peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih komplek.

DAFTAR PUSTAKA

Anggoro, W.W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Karanganyar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta (UNSA).

Ekaningsih, A.S. (2018). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.* Skripsi. Karanganyar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta (UNSA).

Hardiansyah, R.O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nurjanah, W.D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar*. Skripsi. Karanganyar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta (UNSA).

Prabowo, F.N. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Langeng Jaya Mandiri*. Skripsi. Karanganyar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta (UNSA).

Sedarmayanti, (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Tasmara, T. (2020). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.