

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN PT. NASMOCO RING ROAD KABUPATEN KARANGANYAR

Pamilih Danu Arti¹⁾, Dewi Pujiani²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: pamilihdanua@gmail.com¹⁾, dewipujiani8@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of leadership, organizational comitment and motivation on the employee performance in PT. Nasmoco Ring Road Karanganyar District either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected leadership, organizational comitment and motivation have significant effect on the employee performance in PT. Nasmoco Ring Road Karanganyar District either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 115 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that leadership, organizational comitment and motivation have significant effect on the employee performance in PT. Nasmoco Ring Road Karanganyar District either partially or simultaneously.

Keywords: leadership, organizational comitment, motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peranan yang cukup penting. Perkembangan dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada partisipasi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan adalah menerapkan prinsip pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar baik secara parsial

maupun secara simultan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi dalam penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014: 4). Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 3).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan perusahaan maka

pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Manajemen sumber daya manusia menurut Yuniarsih, dan Suwarno (2013: 1), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Sedarmayanti (2014: 13), menerangkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan. Untuk itu salah satu upaya dalam pengelolaan sumberdaya manusia adalah dengan senantiasa meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan sebagai tolok ukur penilaian dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan. Dimana semakin baik kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas operasional perusahaan semakin baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan semakin buruk menunjukkan bahwa efektivitas operasional perusahaan tersebut semakin jelek. Karena diketahui bahwa kinerja merupakan bentuk penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bentuk efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar

perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Winardi, 2012: 115).

Kinerja yang ada pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri individu karyawan tersebut dan juga dapat dipengaruhi oleh factor eksternal yang ada di sekitar karyawan tersebut. Begitu juga dengan kinerja karyawan yang di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar merupakan salah satu perusahaan penjualan produk mobil Toyota yang melayani area Surakarta dan sekitarnya.

PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar sebagai salah satu perusahaan penjualan saat ini mempunyai tantangan yang besar dalam persaingan bisnis baik antara perusahaan penjualan produk yang mempunyai merek sama maupun dengan perusahaan penjualan untuk produk dengan merek yang berbeda. Di Surakarta saat ini terdapat banyak perusahaan penjualan mobil yang selalu bersaing untuk meningkatkan penjualan produknya. Untuk itu dalam upaya meningkatkan pendapatan perusahaan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar melalui manajemen sumber daya manusia selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar diantaranya seperti faktor kepemimpinan, komitmen organisasi dan

motivasi kerja karyawan. Banyak penelitian yang menerangkan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suharsanto (2012: 66) dan Ibnu (2017: 72) yang menerangkan bahwa faktor kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja

merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Gautama, Anjar (2011: 68)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPU Kabupaten Sragen	Variabel Bebas: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kesejahteraan Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan	Penelitian sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan penelitian ini tidak menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi.
2.	Lubis, Elynar (2009: 2)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja di Kantor Kabupaten Pati.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik Variabel Terikat : Kinerja	Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik parsial maupun simultan.	Penelitian sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan penelitian ini tidak menganalisis pengaruh karakteristik individu.
3.	Sugiharto	Pengaruh	Variabel Bebas:	Motivasi kerja	Penelitian	Perbedaannya

	(2011: 72)	Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Borongan di PT. Karisma Sejahtera Sukoharjo dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.	Motivasi kerja dan Kesejahteraan Variabel Intervening: Kepuasan Kerja Variabel Bebas: Kinerja	dan kesejahteraan berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening.
4.	Purwoko Wahyu N (2018: 62)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR BKK Tasikmadu Karanganyar	Variabel Bebas: Stres kerja, Kepuasan kerja dan kesejahteraan Variabel Terikat: Kinerja	Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan	Penelitian sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan penelitian ini tidak menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan obyek penelitian yang berbeda.
5.	Gautama, Anjar (2011: 65)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja	Variabel bebas: kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan Variabel terikat: kinerja	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap	Penelitian sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.	Perbedaan penelitian ini tidak menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kesejahteraan

		Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen		kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen baik secara parsial maupun secara simultan		terhadap kinerja.
--	--	--	--	---	--	-------------------

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Populasi adalah sekumpulan individu yang mempunyai karakteristik yang khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, sedangkan sampel dapat diartikan sebagai sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2015: 13). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak

115 karyawan.

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap hasil prestasi kerja karyawan di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar yang diukur dengan indikator berikut:

- a. Pencapaian target kinerja.
- b. Akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil.
- c. Kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran.
- d. Pencapaian efisiensi operasional.
- e. Perilaku karyawan (Dessler 2015: 125).

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan maupun kebijakan yang diterapkan terhadap bawahan yang ada pada lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Kemampuan mempengaruhi.

- b. Kemampuan memberikan contoh yang baik.
 - c. Kemampuan memotivasi bawahan.
 - d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan
 - e. Kemampuan dalam mengelola konflik (Harbani, 2013: 202)
3. Komitmen Organisasi
- Robbins dan Judge (2012: 12) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday yang dikutip Sopiah (2013: 81) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain:
- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci komitmen ini adalah *want-to*.
 - b. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
 - c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.
- Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Masing-masing aspek dalam komitmen organisasi tersebut memiliki dimensi sebagai berikut:
- a. *Affective Commitment*, dengan dimensi: (a) *Sense of belonging*, (b) *Emotional attached*, (c) *personal meaning*.
 - b. *Continuance Commitment*, dengan dimensi: (a) Pilihan lain, (b) Benefit, (c) Biaya.
 - c. *Normative Commitment*, dengan dimensi: (a) Keyakinan untuk loyal, (b) Keyakinan akan etika.
4. Motivasi
- Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap dorongan yang ada dalam diri karyawan yang ada di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, dalam pengukuran motivasi karyawan dilihat melalui indikator sebagai berikut:
- a. Adanya dorongan akan pemenuhan kebutuhan psikologis.
 - b. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan akan keamanan.
 - c. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan sosial.
 - d. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan akan penghargaan.

e. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (Soeprihanto, 2011: 727).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deksriptif akan menggambarkan deskripsi karakteristik dan hasil tabulasi data sesuai dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu deskripsi penilaian tentang kemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,658	1,495		-3,783	,000
Kepemimpinan	,848	,110	,648	7,704	,000
Komitmen organisasi	,244	,104	,198	2,347	,021
Motivasi Kerja	,485	,112	,539	3,161	,015

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Data primer yang diolah

Diketahui nilai

$\alpha = -5,658$

$\beta_1 = 0,848$

$\beta_2 = 0,244$

$\beta_3 = 0,485$

Sehingga diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut :

$Y = -5,658 + 0,848X_1 + 0,244X_2 + 0,485X_3$

Artinya :

a. Nilai α (konstan) = -5,658, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat

variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.

- b. Nilai $\beta_1 = 0,848$, bernilai positif artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan kepemimpinan dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.
 - c. Nilai $\beta_2 = 0,244$, bernilai positif artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan komitmen organisasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.
 - d. Nilai $\beta_3 = 0,485$, bernilai positif artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan motivasi kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,704 > 1,982$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan yang ada di Perusahaan Pengiriman Paket J&T Express yang ada di Solo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya sosok kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sosok pemimpin yang baik bagi karyawan, sosok pemimpin yang baik tersebut diantaranya adalah pemimpin yang mampu mengkoordinasikan karyawan, mampu memberikan contoh yang positif, mampu mekomitmen organisasi karyawan, mampu mengatasi setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan baik.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,347 > 1,982$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,021 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kontribusi karyawan kepada perusahaan seperti dengan pemberian bonus dan insentif yang memadai, pemberian jaminan sehingga karyawan akan merasa tenang dengan bekerja pada perusahaan tersebut dan merasa dihargai dan diperhatikan.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road

Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,161 > 1,982$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,015 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya upaya untuk membangkitkan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan mengetahui motif karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga dengan melakukan pekerjaan tersebut terdapat harapan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara

simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $(121,137 > 2,70)$ dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan yang ada di Perusahaan Pengiriman Barang J&T Express di Solo Raya.

6. Berdasarkan hasil *print out* tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,788 sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa

pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,788 atau 78,8%.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "diduga kepemimpinan, komitmen *organisasi* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran

Peningkatan kinerja karyawan perlu dukungan sosok pemimpin yang bijaksana dalam hal ini adalah pemimpin yang mampu mengkoordinasikan karyawan dengan baik, mampu berkomitmen pada organisasi karyawan, mampu memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan mampu mengatasi setiap permasalahan yang muncul dalam perusahaan dengan baik. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan, yang dapat dilakukan dengan memberikan perhatian lebih serius terhadap

kontribusi karyawan kepada perusahaan seperti dengan pemberian bonus dan insentif yang memadai dan pemberian jaminan sehingga karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan merasa dihargai dan diperhatikan. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan membangkitkan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut dengan mengetahui motif karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasar sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian mendatang dapat dilakukan dengan menggunakan variabel bebas lain yang berbeda dan obyek penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrizal. 2014. Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan dengan Pemberian Tunjangan Pegawai, *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Djarwanto PS. & Pangestu, Subagyo. 2010. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Echols JM., & Shadilly H. 2010. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gautama, Anjar. 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen*, Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSA, Tidak Dipublikasikan, Surakarta.
- Gozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2015. *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja, *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp: 63-74.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang*, Semarang: Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indriyani, Lies. 2009. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp: 117-127.
- Jackson, Mathis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: UPP AMP YKPN.
- Kurnianto, Heru. 2009. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat*, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, diakses tanggal 10 Maret 2018.
- Lubis, Elynar. 2009. Pengaruh Karakteristik Pengaruh Kepemimpinan Kabupaten Karanganyar | 111

- Individu dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15. 21.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Manulang. 2014. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masrukin dan Waridin. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 (2), Juni: 197-209.
- McClellan, David. 2013. *Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Herzberg*” <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, diakses tanggal 12 April 2010.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurianti, Anjar Ayu. 2007. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta*, Surakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSA, Surakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Raharjo, Prasetyo. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali*, Tesis Program Pascasarjana MM, UMS, Surakarta.
- Rahayuningsih, Eko. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Sragen*. Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSA, Tidak Dipublikasikan, Surakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Santoso, S. 2015. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- _____. 2015. *SPSS Versi 12, Mengolah Data Statistik Secara Profesion*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alva Beta.
- _____. 2015. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alva Beta.
- Sulaiman, Wahid. 2014. *SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sulastomo, Bambang. 2014. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Swietenia, Rita. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang), *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.