

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAN LIRIS SUKOHARJO

Nikolas Erwin Paskarela¹⁾, Juni Trisnowati²⁾

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

Email: nicolaserwin@gmail.com¹⁾, junitrисnowati@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the author has a purpose for the influence of leadership style, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Dan Liris Sukoharjo both simultaneously and partially. The hypothesis in this study is: It is assumed that leadership style, work discipline, and work motivation have a significant effect on the performance of employees at PT. Dan Liris Sukoharjo either partially or simultaneously. The population in this study were 88 female employees in the finishing section, so that the sample in this study was 72 employees. The sampling technique used in the study was purposive sampling. The data needed in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents and secondary data obtained from information provided by the company. The analysis technique used in this study uses the instrument test, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test, f test, coefficient of determination analysis (R^2). The results of data analysis in this study can be concluded that leadership style, work discipline, work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Dan Liris Sukoharjo both partially and simultaneously.

Keywords: leadership style, work discipline, work motivation, and performanc.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya motivasi dan disiplin 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. Maka penelitian ini peneliti ingin mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Menurut Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya

faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

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. Kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya motivasi dan disiplin 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 gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Terkait dengan uraian permasalahan diatas, maka penelitian ini peneliti ingin mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Dan Liris Sukoharjo. Untuk itu dalam penelitian ini diberi judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAN LIRIS SUKOHARJO".

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo.
2. Mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo.
3. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo.
4. Mengetahui gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Adhitya Bahar (2013), dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar, kesimpulannya bahwa ada pengaruh kuat dan signifikan antara variabel (kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja) dengan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar ternyata ada pengaruh yang. Lita Lestari (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah, hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Frans Farlen (2011), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerjaguna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007: 15). Sedangkan menurut Sofyandi (2009: 6), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program

kepegawaian yang mencakup masalah-masalah seperti menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan). Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat). Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya

manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Gaya kepemimpinan dalam organisasi pasti anda pernah melihat seorang yang mampu mengakomodasi sebagian besar orang dengan berbagai latar belakang, budaya, kompetensi, ide, pendidikan untuk dapat bekerja sama demi menuju sebuah tujuan tertentu. Setidaknya ada 9 gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lain yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Gaya kepemimpinan yang pertama adalah Kepemimpinan otokratis, dimana pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

Kepemimpinan birokrasi ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan

efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

Kepemimpinan partisipatif dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

Kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.

Kepemimpinan transaksional, kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi

transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

Kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mementingkan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya. Kepemimpinan melayani, hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan karismatik, pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang

ia inginkan. Kepemimpinan situasional, pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas.

Gaya kepemimpinan yang selanjutnya adalah kepemimpinan situasional, dimana gaya ini mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2006: 69) Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut dengan benar.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006: 444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut

Mangkunegara (2013) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Menurut Rivai (2011: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013: 193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010: 281) motivasi adalah proses mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka

mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

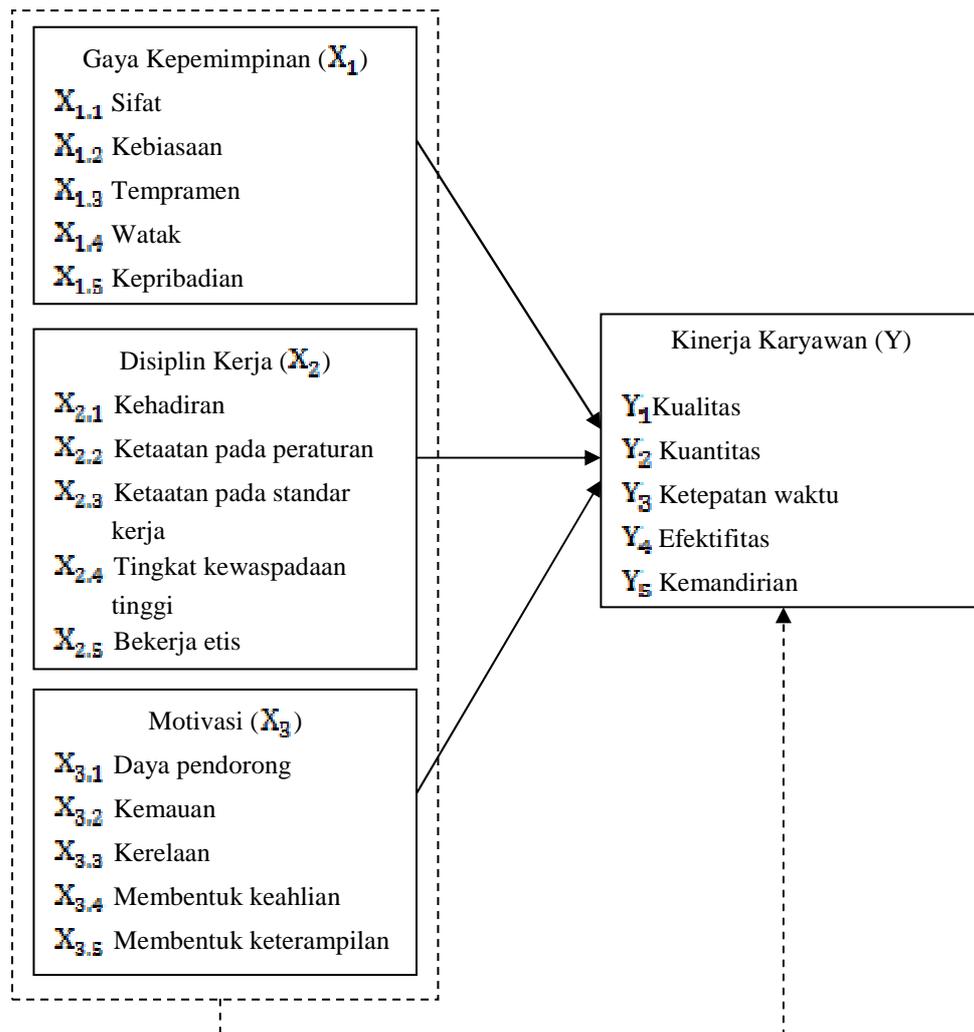
kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Gary Dessler (2011: 18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Setiawan (2014: 147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai seperti ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesesuaian jam kerja, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran. Tingkat kehadiran, jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- > Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo.
2. Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo.
3. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo.
4. Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yaitu karyawan bagian finishing PT. Dan Liris Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah 88 karyawan perempuan dibagian finishing, sedangkan jumlah sampelnya sebanyak 72. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi dan menyebar kuesioner kepada responden yang diambil sebagai sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer

dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2).

Untuk menguji validitas dengan menggunakan teknik korelasi “Product Moment” yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2000: 182):

$$r_{12} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2)}}$$

Keterangan:

r_{12} = Koefisien korelasi antara faktor variabel tertentu dengan nilai total variabel

X_1 = Nilai faktor dari variabel

X_2 = Nilai total variabel

Y = Skor total item instrumen dalam variabel (kinerja pegawai)

n = Jumlah sampel

Reliabilitas tes adalah tingkat kejelasan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu

sebagai berikut (Suharsini Arikunto, 2002: 165):

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{i-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right\}$$

Keterangan:

r₁₁ : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir soal

ab² : Jumlah varian butir

σt² : Jumlah varian total

Apabila $r_{\text{Alpha Cronbach}} > 0,60$ maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel dan sebaliknya apabila nilai $r_{\text{Alpha Cronbach}} \leq 0,60$ maka dapat dikatakan hasil kuesioner tersebut tidak reliabel (Santosa, 2005: 251).

Rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Intercept atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat X = 0

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi dari variabel X₁, X₂, dan X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

e = Suku kesalahan/epsilon (diasumsikan e = 0).

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan uji F atau F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β₁, β₂, β₃ diuji secara bersama-sama.

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengukur Proposi/ presentasi sumbangan dari seluruh variabel dependent (X₁, X₂, dan X₃) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel independent (Y) dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.833	1.841		2.624	.011
Kepemimpinan (X ₁)	.357	.082	.449	4.362	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.106	.106	.117	1.001	.320
Motivasi Kerja (X ₃)	.314	.085	.359	3.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Print Out SPSS

Berdasarkan print out tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,833 + 0,357 X_1 + 0,106 X_2 + 0,314 X_3$$

2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Dan Liris Sukoharjo

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,362 > 1,995)$ dan nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “diduga kepemimpinan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Dan Liris Sukoharjo. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kebiasaan pimpinan yang dapat sebagai contoh

dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan yang mempunyai sifat kebijaksanaan, perilaku pemimpin dan cara khasnya dalam berinteraksi bisa menjadi contoh, watak pemimpin yang subjektif, karakteristik kepribadian pemimpin yang dapat memberikan dorongan maju.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Dan Liris Sukoharjo.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(1,001 < 1,995)$ dan nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$ yaitu $(0,320 > 0,05)$, berarti H_0 diterima dan tidak menerima H_a , artinya variabel disiplin kerja akan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Dan Liris Sukoharjo

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,685 > 1,995)$ dan nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ yaitu $(0,000$

- < 0,05), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Dan Liris Sukoharjo. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya suasana kerja yang membuat nyaman dalam bekerja, perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan pekerja, pekerja mendapatkan keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya memberikan dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah secara umum
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,023 > 2,74$ dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo, sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja

berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil *print out* SPSS, nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,52, sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo, baik secara parsial maupun secara simultan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kebiasaan pimpinan yang dapat sebagai contoh dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan yang mempunyai sifat kebijaksanaan, perilaku pemimpin dan cara khususnya dalam berinteraksi bisa menjadi contoh,

watak pemimpin yang subjektif, karakteristik kepribadian pemimpin yang dapat memberikan dorongan maju. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan terhadap peraturan dan tanggungjawabnya. Upaya yang dilakukan berupa hukuman atau peringatan bagi karyawan yang tidak melakukan tugas maupun mentaati peraturan. Pihak perusahaan harus memperhatikan upaya untuk peningkatan motivasi kerja yang berupa memberikan dorongan yang luas terhadap suatu arah yang umum dan memberikan pemenuhan karyawan didalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Bahar Adhitya. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Bugis, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Farlen Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.
- Fitriawati Fenny. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express. *Skripsi*. Universitas Narotama, Surabaya.
- Hartati Sri. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri Mojogedang. *Skripsi*. Universitas Surakarta, Karanganyar.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cetakan
- Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestari Lita. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sarwanto Joko. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktifitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Yasiroh Iis. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *Skripsi*. Universitas Tribhuwana Tunggaladewi, Malang.