

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati

Oleh :

Kholek Mohtamaji

Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211201102265@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 77 karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Jenis metode yang digunakan adalah dengan tehnik sensus, dengan semua populasi dijadikan sampel. Tehnik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, uji validitas dengan analisis faktor. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Secara parsial hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi membuat tingginya persaingan antar pelaku usaha/organisasi baik skala kecil, menengah maupun besar. Sehingga mau tidak mau setiap pelaku usaha/organisasi menginginkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia yang baik akan mempermudah suatu organisasi menjalankan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) Sutrisno, (2009). Sebaik dan semaju apapun teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi, banyaknya informasi, serta modal yang mencukupi organisasi tidak akan berjalan dengan lancar tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan, , disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Tampubolon (2008) menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan, (2008). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siagian, (2013) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Kemudian adanya faktor motivasi, Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Faktor penting lainnya adalah pelatihan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah investasi dari suatu perusahaan, seiring kemajuan teknologi yang pesat pegawai dituntut lebih produktif dalam peranannya dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito, (1982) dalam Septianto 2010.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture di Pati?

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai penggerak dari semua organisasi, maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari seberapa besar kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang baik berdampak positif terhadap kinerja manusia tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2009). Penilaian atas kinerja pegawai wajib untuk dilakukan, dari hasil penilaian kinerja pegawai tersebut perusahaan dapat mengetahui bagaimana kualitas/kemampuan dari tiap-tiap pekerja. pegawai yang berkualitas mempermudah organisasi/perusahaan dalam menerapkan strategi untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Bernandian dan Russet, (1995) dalam Hidayat, (2012) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Time Liness*
4. *Cost effectiveness*
5. *Need for supervision*

6. *Interpersonal Impact*

Kepemimpinan (X₁)

Handoko, (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Menurut pendapat Josep C. Rost dalam Triantoro Safaria, (2004) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya.

Menurut Budiyono (2004) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

1. Fungsi Penentu Arah
2. Fungsi Juru Bicara
3. Fungsi Komunikator
4. Fungsi Mediator
5. Fungsi Integrator

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan dasar dari setiap pelaku organisasi, sebaik apapun potensi sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi tidak akan berjalan baik tanpa adanya disiplin kerja dari pelaku organisasi. Siagian (2013) dalam Ch. Katiandagho, (2014) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2002) dalam Katiandagho, (2014) menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman

Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi adalah “pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” Aries dan Ghozali, (2006) dalam Murty, (2012). Menurut Suprihanto dkk dalam Atyanto dan Anik (2010) menyatakan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan yang lainnya. Robbins, (2006) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut hasibuan, (2006) ada beberapa tujuan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
6. Meningkatkan establan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.

Pelatihan Kerja (X₄)

Pelatihan kerja karyawan membuat karyawan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, dari sisi produktivitaspun pelatihan kerja dapat mendorong pegawai mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Menurut Gomes (2003), dalam Zurnali (2004) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Zurnali (2004) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

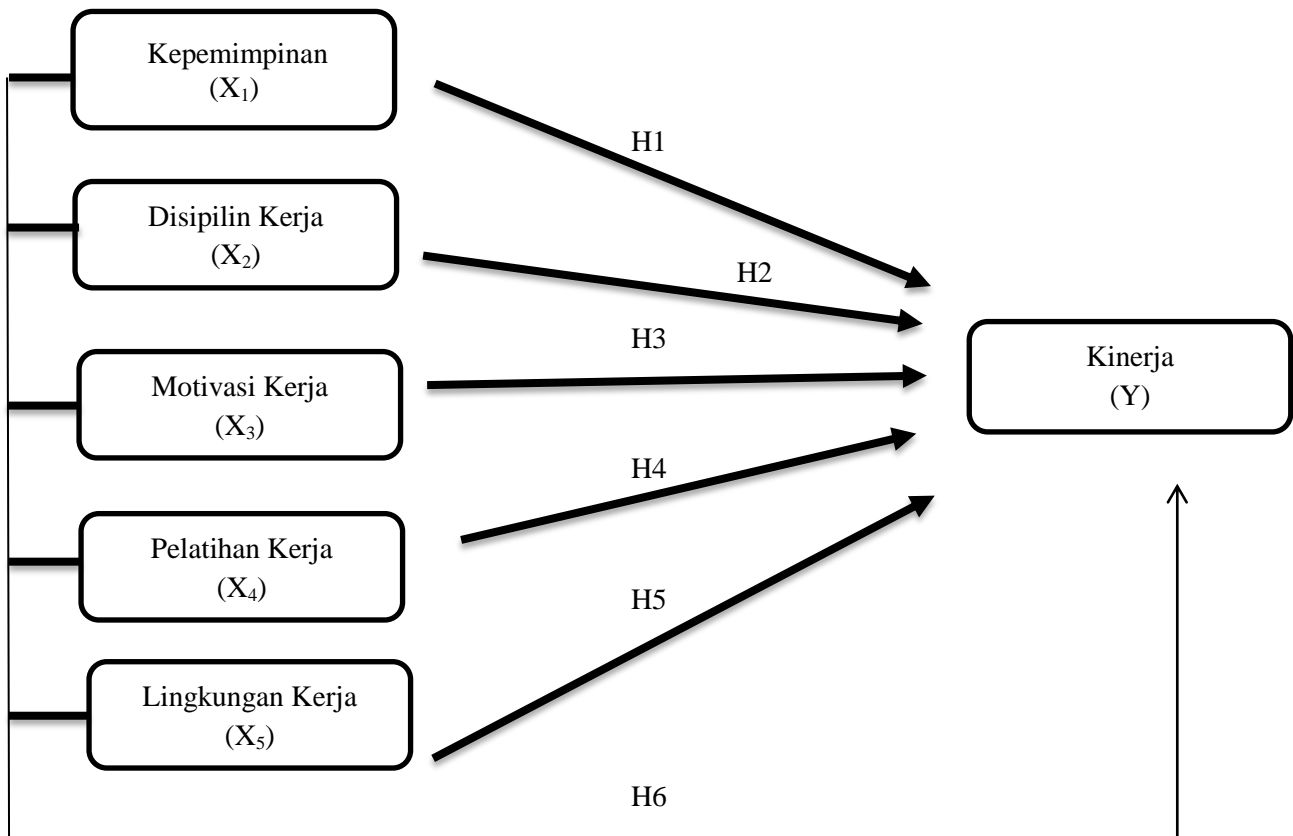
Lingkungan Kerja (X₅)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang adadisekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya Nitisemito, (2001). Menurut Ahyari dalam Risky Novianto Aribowo, (2011) lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci.

Nitisemito, (1984) dalam Yahyo, (2013) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Kinerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam skema seperti di atas. Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), pelatihan kerja (X₄) dan lingkungan kerja (X₅) variabel dependen/terikat adalah kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah CV Rajawali Perkasa Furniture Pati dengan jumlah karyawan 77 karyawan. Terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian kantor, umum, mesin, pembahanan, perakitan dan finishing produk. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 16.0. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,244 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu

kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), pelatihan kerja (H4), dan lingkungan kerja (H5) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Imam Ghazali, 2009).

Tabel 1

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0,184	1,736		0,106	0,916
Kepemimpinan (X ₁)	0,218	0,080	0,217	2,714	0,008
Disiplin Kerja (X ₂)	0,339	0,071	0,377	4,770	0,000
Motivasi Kerja (X ₃)	0,293	0,164	0,199	1,786	0,078
Pelatihan Kerja (X ₄)	0,119	0,168	0,083	0,712	0,479
Lingkungan kerja (X ₅)	0,188	0,119	0,187	1,581	0,118

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,184 + 0,218X_1 + 0,339X_2 + 0,293X_3 + 0,119X_4 + 0,188X_5$$

Dimana :

- Konstanta sebesar sebesar 0,184, yang berarti pada saat kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja bernilai tetap maka kinerja karyawan bernilai positif. Nilai Sig 0,916 artinya responden yang berjumlah 77 orang tidak mengalami secara langsung dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.
- Untuk variabel kepemimpinan (X₁) koefisien regresi adalah positif yaitu 0,218 yang artinya pada saat gaya kepemimpinan (X₁) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) meningkat.
- Untuk variabel disiplin kerja (X₂) koefisien regresi adalah positif yaitu 0,339 yang artinya pada saat disiplin kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) meningkat.
- Untuk variabel motivasi kerja (X₃) koefisien regresi adalah positif yaitu 0,293 yang artinya pada saat motivasi kerja (X₃) meningkat maka kinerja karyawan (Y) meningkat.
- Untuk variabel pelatihan kerja (X₄) koefisien regresi adalah positif yaitu 0,119 yang artinya pada saat pelatihan kerja (X₄) sering dilakukan maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

- f. Untuk variabel lingkungan kerja (X5) koefisien regresi adalah positif yaitu 0,188 yang artinya pada saat lingkungan kerja (X5) semakin baik maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

UJI F

Hasil uji-f antara kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV Rajawali Perkasa Furniture Pati diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.688	5	62.938	31.431	.000 ^a
	Residual	142.170	71	2.002		
	Total	456.857	76			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Dari output data yang sudah diolah dapat diketahui nilai sig 0,00a karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama/simultan variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

UJI t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4, dan X5 (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 3

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		

1	(constant)	0,184	1,736		0,106	0,916
	Kepemimpinan (X ₁)	0,218	0,080	0,217	2,714	0,008
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,339	0,071	0,377	4,770	0,000
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,293	0,164	0,199	1,786	0,078
	Pelatihan Kerja (X ₄)	0,119	0,168	0,083	0,712	0,479
	Lingkungan kerja (X ₅)	0,188	0,119	0,187	1,581	0,118

Dari hasil tabel 3 uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 Karena nilai sig kepemimpinan sebesar 0,008 dan $< 0,05$ maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Karena nilai sig disiplin kerja sebesar 0,000 dan $< 0,05$ maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 Karena nilai sig motivasi kerja sebesar 0,078 dan $< 0,1$ maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel motivasi kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
4. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
 Karena nilai sig pelatihan kerja sebesar 0,479 dan $> 0,05$ maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel pelatihan kerja (X₄) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 Karena nilai sig lingkungan kerja sebesar 0,118 dan $> 0,05$ maka dapat diartikan secara individu/parsial variabel lingkungan kerja (X₅) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
6. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 Variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, yaitu dengan melihat data dari uji F dengan nilai sig 0,000a dan $< 0,05$. Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2005).

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.689	.667	1.41506	2.180

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Dalam tabel 4 output SPSS Summary Adjusted R Squere adalah 0,667 hal ini berarti kemampuan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan dalam menjelaskan kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati sebesar 66,7% sementara sisanya (100% - 66,7% = 33,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t gaya kepemimpinan = 0,218 dan nilai sig. 0,008 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik kepemimpinan maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja karyawan pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Dari hasil penelitian tentang kepemimpinan yang didapatkan, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pimpinan pandai membaca dan peka terhadap saran dan masukan, artinya dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan tidak puas dengan pimpinan yang kurang bisa membaca situasi dan kurang peka terhadap saran dan masukan karyawan. Karena pimpinan yang bisa membaca situasi dan keinginan karyawan akan membuat karyawan nyaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan dan hal itu membuat semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan persepsi responden tertinggi adalah pimpinan memberi perintah dengan baik dan sopan. Karyawan suka dengan pimpinan yang sopan dalam memberikan perintah dalam bekerja dan itu membuat semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t disiplin kerja 0,339 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja karyawan pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Dari hasil penelitian disiplin kerja didapatkan, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pimpinan memberi teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan. Artinya dapat disimpulkan bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang dibrikan perusahaan. Sedangkan persepsi responden tertinggi adalah izin dari pimpinan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan perusahaan. Artinya bahwa perusahaan menerapkan disiplin tinggi supaya karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, tingkat disiplin kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Katiandagho, dkk (2014), Sahanggamu, dkk (2014), Hidayat, Mochamad Taufiq (2012), Harlie (2012), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t motivasi kerja 0,293 dan nilai sig. $0,078 < 0,1$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan diberikan maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Dari hasil penelitian tentang motivasi kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah gaji dan kesempatan pengembangan diri. Artinya bahwa karyawan menginginkan gaji yang sesuai harapan dan kesempatan dalam pengembangan diri untuk menunjukkan kemampuan terbaik yang dimiliki karyawan. Sedangkan persepsi responden tertinggi adalah hubungan yang baik antar karyawan. Artinya bahwa hubungan yang terjalin baik antar karyawan memberi rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, karyawan bisa bekerja sama dengan baik satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu, dkk (2014), Hidayat, Muchamad Taufiq, (2012), Murty, Gunasti Hudiwinarsih, (2012), Harlie, (2012), Munparidi, (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t pelatihan kerja 0,293 dan nilai sig. $0,479 > 0,05$. Adanya angka positif dan tidak signifikan ini mengidentifikasi jika semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak ada dampak yang terjadi pada kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Dari hasil penelitian tentang pelatihan kerja, adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang positif bagi kinerja karyawan tetapi pelatihan karyawan yang diberikan tidak memiliki dampak yang berarti dalam kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan pada perusahaan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati terlalu singkat dan tidak tepat sasaran. Perusahaan memberikan pelatihan model-model produk baru, tetapi setelah pelatihan selesai karyawan tetap melakukan aktifitas yang sama dan membuat model pesanan seperti biasanya. Pendidikan karyawan yang sebagian besar adalah lulusan SMP (45,4%), dengan tingkat pendidikan yang rendah pelatihan yang diberikan perusahaan sulit diterima. Karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus yang sering mereka kerjakan.

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Sahanggamu, dkk (2014), Munparidi (2012), Rori, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t lingkungan kerja 0,188 dan nilai sig. $0,118 > 0,05$. Adanya angka positif dan tidak signifikan ini mengidentifikasikan jika semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak ada atau hanya sedikit dampak yang terjadi pada kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Dari hasil penelitian tentang lingkungan kerja, adanya Penerangan ruang kerja sangat baik, Suhu ruang kerja yang mendukung, hilangnya suara bising, keselamatan dalam bekerja dan hubungan yang baik antar karyawan merupakan hal yang positif bagi kinerja karyawan tetapi lingkungan kerja karyawan tersebut tidak memiliki dampak yang berarti/signifikan dalam kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Hal tersebut disebabkan karena semua bagian divisi karyawan berada dalam satu tempat yang sama. Dari bagian pembahanan, pembentukan, perakitan sampai bagian akhir (finishing) berada dalam satu tempat yang sama. Selain itu karyawan tidak selalu bekerja di tempat yang sama, karyawan dapat bekerja tergantung perintah pimpinan. Bekerja pada tempat yang sama membuat karyawan hanya berfokus pada pekerjaannya, bukan pada bagaimana lingkungan tempat mereka bekerja. Rendahnya tingkat pendidikan sebagian besar karyawan membuat mereka berfokus pada pekerjaan. Dengan pendidikan yang rendah mereka bisa mendapat pekerjaan yang layak, ini membuat karyawan hanya berfokus pada pekerjaan dan tidak memperhatikan bagaimana keadaan lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Hidayat, Muchamad Taufiq (2012), Munparidi (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai uji F karena nilai sig $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
4. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.
6. Kemampuan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66,7% (*adjusted r squer* = 0,667) sementara sisanya sebesar 33,3% dari (100% - 66,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada CV Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Saran

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

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan paling tinggi adalah disiplin kerja, pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Penerapan SOP (standard operating procedure) juga harus benar-benar diterapkan dalam perusahaan supaya karyawan memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaan yang diberikan. Pemberian surat peringatan juga bisa menjadi pilihan untuk memberi hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah motivasi kerja, perusahaan sebaiknya memberi penghargaan kepada karyawan yang loyal terhadap perusahaan, seperti bonus dan kenaikan gaji. Pemberian penghargaan dapat diberikan apa bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Penerapan jenjang karir juga harus diperhatikan perusahaan, penerapan jenjang karir pada karyawan yang berprestasi dan loyal dapat memberi karyawan harapan sehingga bersemangat dan berkompetisi untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang terakhir adalah kepemimpinan, pemimpin harus melakukan pendekatan secara langsung terhadap karyawan, memberi perintah dengan baik dan sopan sehingga karyawan dengan mudah menerima dan melakukan dengan senang hati. Pimpinan harus lebih sering turun lapangan untuk mengetahui bagaimana keluhan dan keinginan karyawan. Sebaiknya perusahaan juga menyediakan kotak saran, sehingga karyawan bisa menyampaikan apa yang diinginkan tanpa rasa takut terhadap respon pimpinan.

Daftar Pustaka

- Alex, S., Nitisemito, 2001. **Manajemen Personalia**, Gali Indonesia, Jakarta.
- Anwar, P Mangkunegara, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Cut Zurnali, 2004, **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia. Tbk**. Tesis. Program Pascasarjana Unpad. Bandung. <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Balai-Latihan-Kerja>.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang**. WIGA. Vol. 2 No. 1. Maret.
- Robbins and Judge. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta**: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Septianto, Dwi. 2010. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang**. Skripsi, Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/26382/>
- Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi. 2013. **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)**. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>