

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DIDIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GARUDA PLASTIK KARANGAWEN, DEMAK

Oleh :

Achmad Yuli Mushonnif

B11.2009.01846

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email: 211200901846@mhs.dinus.ac.id

ABSTRAKSI

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh peran kualitas kinerja manusia sebagai motor penggerak organisasi usaha dan sumber daya lainnya yang didukung dana serta sarana dan prasarana yang memadai. Kinerja adalah perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Biasanya orang yang level kinerjanya tinggi disebut standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Banyak faktor dapat mempengaruhi, seperti kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel sebanyak 96 karyawan CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak, Jl raya Semarang-Purwodadi, Kec. Karangawen, Kab. Demak. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan teknik analisis Yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa : 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.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia

merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Septianto, 2010:2).

Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan dan ancaman yang bersumber dari lingkungan organisasi tersebut (Slamet,2007: 231). Bila arah keseluruhan organisasi jelas maka dapat ditentukan output yang harus dicapai oleh setiap bagian dari organisasi, termasuk penentuan departemen, seksi dan individu serta proses untuk mencapai tujuan organisasi (Slamet,2007:231).

Mengingat pentingnya usaha yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya dan berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas dan meneliti tentang produktivitas kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut penulis mengajukan judul penelitian sebagai berikut :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GARUDA PLASTIK KARANGAWEN, DEMAK”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Garuda plastik Karangawen, Demak.
- b. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.
- c. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.
- d. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dari skripsi ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak.

1.3 Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

- a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya dan sebagai masukan untuk melakukan perubahan-perubahan dan perbaikan yang diperlukan sehingga dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai dengan keinginan konsumen.

Bagi Fakultas

- a. Dapat menambah literatur sehingga dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan.
- b. Merupakan suatu bahan kajian mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama sebagai sumbangan karya ilmiah yang menambah kepustakaan.

Bagi penulis

- a. Dapat mengetahui seberapa jauh pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan yang bersifat teoritis sesuai dengan pelaksanaan dan kenyataan yang ada diperusahaan.
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam penerapan ilmu-ilmu yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktek.
- c. Untuk mengumpulkan data guna penyusunan skripsi, dimana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menempuh Sidang Sarjana Ekonomi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2012:151). Definisi kinerja adalah asil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto,2005:33). Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:137). Menurut Slamet (2007:188), kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh banyak variabel, tetapi tidak satupun yang secara umum dimiliki oleh para pemimpin yang efektif. Tidak ada gaya pemimpin pun yang efektif pada semua situasi. Satu gaya manajemen tertentu mungkin efektif hanya pada waktu-waktu tertentu saja. Secara keseluruhan, teori yang dihasilkan pada pendekatan kontinjensi ini untuk mencapai gaya kepemimpinan yang efektif antara lain, (1) tuntutan tugas, (2) harapan dan perilaku rekan kerja, (3) karakteristik, harapan, dan perilaku karyawan, (4) budaya organisasi dan kebijakannya (Bangun,2012:347).

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

2.1.5 Motivasi Kerja

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsure kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan dan oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun

intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.

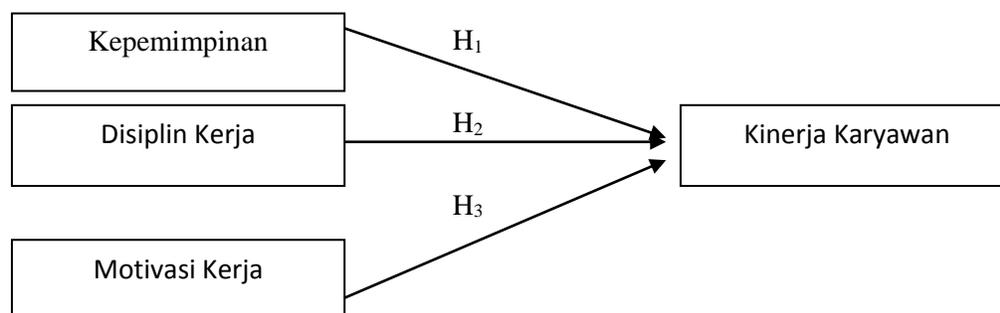
2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yaitu Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati (2013), Suddin dan Sudarman (2010), Utami dan Hartanto (2010), Enni Pudjiastuti dan Untung Sriwidodo (2011), Erma Safitri (2013), Setyaningsih Sri Utami (2010)

2.3 Kerangka Penelitian

Karyawan dalam melaksanakan perintah perusahaan yang diwakili oleh pimpinan akan dinilai apakah kinerjanya menunjukkan hasil yang baik atau buruk. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah melalui dorongan motivasi serta pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- I. Variabel Bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2005: 33).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:137).

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Harlie, 2010)

3. Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184).

- II. Variabel Tidak Bebas, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2005:33).

Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah :

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:153).

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:72). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak yang berjumlah 96 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2005:73). Menurut Arikunto (2006:134), jika populasinya kurang atau mendekati 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2005:78).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Umar,2005:42). Dalam penelitian ini sumber data tersebut berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 96 responden, kemudian dari hasil pernyataan tersebut dianalisis.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

Data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data deskriptif dan data kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan informasi hanya mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis dan kemudian menarik inferensi yang digeneralisikan untuk data yang lebih besar dari populasi (Nurgiyantoro, dkk, 2004:8).

Analisis deskriptif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, yaitu (Durianto,dkk,2001:42) :

- | | | | | |
|----|---------------------|----------------------------------|---|---|
| a. | Untuk jawaban “STS” | sangat tidak setuju diberi nilai | = | 1 |
| b. | Untuk jawaban “TS” | tidak setuju diberi nilai | = | 2 |
| c. | Untuk jawaban “N” | netral diberi nilai | = | 3 |
| d. | Untuk jawaban “S” | setuju diberi nilai | = | 4 |
| e. | Untuk jawaban “SS” | sangat setuju diberi nilai | = | 5 |

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Nurgiyantoro dkk, 2004:27).

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan (Sugiyono,2005:87).

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($n - 2$) (Ghozali, 2009: 49). Apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid, apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali,2009:46).

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali,2009:49) : Hasil $\alpha > 0,60 =$ reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60 =$ tidak reliable.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap model penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian model tersebut apakah memenuhi asumsi klasik regresi, yang terdiri dari (Ghozali,2009:95) :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali,2009:147).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2009:125).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi

adalah dengan mempunyai nilai tolerance diatas (>) 0,1 dan mempunyai nilai VIF di bawah (<) 10 (Ghozali,2009:95) :

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006:241)

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji – t dan uji – F.

1. Uji – t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

2. Uji - F

Untuk menguji apakah variabel bebas (Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama, dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali,2009:87).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung yang didapat dari hasil korelasi jawaban responden, kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel *product moment*.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan(X_1)			
Item 1	0,475	0,201	Valid
Item 2	0,646	0,201	Valid
Item 3	0,750	0,201	Valid
Item 4	0,663	0,201	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
Item 1	0,657	0,201	Valid
Item 2	0,642	0,201	Valid
Item 3	0,684	0,201	Valid
Item 4	0,566	0,201	Valid
Item 5	0,671	0,201	Valid
Motivasi Kerja (X_3)			
Item 1	0,697	0,201	Valid
Item 2	0,783	0,201	Valid
Item 3	0,751	0,201	Valid
Item 4	0,772	0,201	Valid
Item 5	0,778	0,201	Valid
Item 6	0,713	0,201	Valid
Item 7	0,716	0,201	Valid
Item 8	0,652	0,201	Valid
Item 9	0,737	0,201	Valid

Item 10	0,615	0,201	Valid
Item 11	0,752	0,201	Valid
Item 12	0,726	0,201	Valid
Item 13	0,684	0,201	Valid
Kinerja (Y)			
Item 1	0,787	0,201	Valid
Item 2	0,698	0,201	Valid
Item 3	0,613	0,201	Valid
Item 4	0,732	0,201	Valid
Item 5	0,831	0,201	Valid
Item 6	0,566	0,201	Valid
Item 7	0,737	0,201	Valid
Item 8	0,618	0,201	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk melihat kehandalan kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk dari variabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8

Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	><	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,812	>	0,60	Reliabel
Disiplin Keraja (X ₂)	0,839	>	0,60	Reliabel

Motivasi (X ₃)	0,942	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,905	>	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan lebih besar (>) 0,60, sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan oleh setiap variabel dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel.

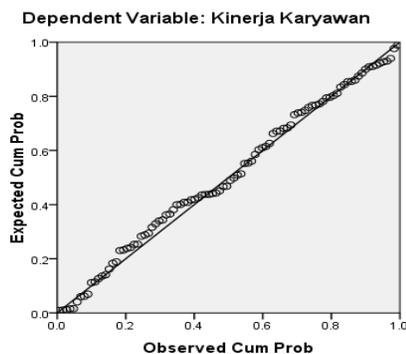
4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terhadap penelitian yang teknik analisisnya menggunakan regresi berganda. Uji asumsi klasik menggunakan normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Analisis grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Grafik Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik pada grafik sejajar atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen ada atau tidaknya korelasi yang kuat atau terjadi masalah multikolinearitas. Untuk melihat terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan VIF, yaitu apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Table 4.16

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.190	5.263
	Disiplin	.245	4.083
	Motivasi	.177	5.635

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas, sehingga tidak ada hubungan antar variabel bebas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser, yaitu apabila nilai sig. > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser dapat dilihat di tabel berikut ini.

Table 4.17

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.394	.730		3.280	.001
	Kepemimpinan	.002	.113	.005	.019	.985
	Disiplin	.089	.083	.223	1.075	.285
	Motivasi	-.047	.037	-.309	-1.265	.209

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Pengolahan data primer, 2015

Hasil uji glejser memperlihatkan nilai sig. kepemimpinan sebesar 0,985 disiplin kerja sebesar 0,285 dan motivasi sebesar 0,209. Masing – masing variabel mendapatkan nilai sig. > 0,05 sehingga model regresi tidak terjadi heteroskdastisitas.

4.2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Indriantoro, 2002:211).

Bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

Hasil regresi berganda dapat dilihat pada table 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.18
Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.210	1.217	.994	.323
	Kepemimpinan	.742	.188	.387	.000
	Disiplin	.438	.138	.274	.002
	Motivasi	.181	.062	.296	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bila hasil perhitungan dari printout komputer dengan bantuan program SPSS dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar:

$$Y = 1,210 + 0,742 X_1 + 0,438 X_2 + 0,181 X_3$$

Berdasarkan hasil regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi (dilihat pada koefisien standar).

- Nilai konstanta 1,210 menyatakan jika pada saat variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dalam keadaan nol maka variasi perubahan variabel kinerja sebesar 1,210.
- Kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,742 apabila variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,438 apabila variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,181 apabila variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

4.2.5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

4.2.5.1. Uji F

Adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dari suatu hipotesis variabel independent (X) secara bersama-sama apakah dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependennya (Y).

Tabel 4.19

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2620.215	3	873.405	151.914	.000a
	Residual	528.941	92	5.749		
	Total	3149.156	95			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 151.914 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

4.2.5.2. Uji t

Berdasarkan dari analisis dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji-t yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.20

Hasil Uji – t

Coefficientsa

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.994	.323
	Kepemimpinan	3.951	.000
	Disiplin	3.179	.002
	Motivasi	2.919	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data primer 2015

Berdasarkan dari hasil uji – t dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) = 3.951 dengan sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a1} yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X_2) = 3.179 dengan sig. = 0,002 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a2} yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (X_3) = 2.919 dengan sig. = 0,004 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a3} yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.827	2.398

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,827 yang berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dalam arti naik dan turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 82,7% sedangkan sisanya 17,3% (100% - 82,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi karyawan pada CV. Garuda Plastik Karangawen, Demak, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

- Dari hasil penelitian, Kepemimpinan (X_1) = 3.951 dengan sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a1} yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin Kerja (X_2) = 3.179 dengan sig. = 0,002 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a2} yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi (X_3) = 2.919 dengan sig. = 0,004 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a3} yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Plastik, Karangawen, Demak. Hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat.

2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Plastik, Karangawen, Demak. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Plastik, Karangawen, Demak. Hal ini berarti apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Plastik, Karangawen, Demak. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang berjalan dengan baik serta motivasi kerja yang baik, maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi CV. Garuda Plastik, Karangawen, Demak

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai di perusahaan ini. Akan tetapi perlu ditingkatkan lagi mengingat masih kurang tepat dan membangun pemimpin dalam memberikan kritikan untuk karyawan, hal tersebut bisa berpengaruh negatif terhadap produktifitas karyawan, untuk itu perusahaan harus segera memberikan solusi agar hal tersebut tidak mengganggu karyawan sehingga karyawan bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja.
- b. Disiplin kerja yang diterapkan CV. Garuda Plastik, Karangawen telah terjalin dengan baik, akan tetapi perlu adanya peningkatan ketepatan waktu bekerja (tidak pernah terlambat) agar dapat tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang dilakukan dengan baik oleh karyawan akan menunjang peningkatan kinerja. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja yang lebih baik mengenai hal tersebut dapat menjadi motif dasar seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi.
- c. Motivasi karyawan CV. Garuda Plastik, Karangawen harus lebih ditingkatkan lg. Akan tetapi, perlu adanya pemenuhan kebutuhan primer karyawan pada saat bekerja, karena itu sangat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memenuhi kebutuhan primer karyawan pada saat bekerja pada CV. Garuda Plastik, Karangawen. Dengan demikian karyawan akan lebih giat dan akan meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diluar variable kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel lain yang digunakan misalnya gaya lingkungan kerja, iklim organisasi, komunikasi, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.