

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR LESTARI DI KOTA PEKANBARU

Oleh :

RIZKY NANDA ERZA

Abstract research objective is to identify and analyze the effect of leadership on employee performance variables, to identify and analyze the effect of motivation on employee performance variables. To determine and analyze the effect of the variable labor discipline on employee performance. And to identify and analyze the influence of leadership, motivation and discipline work together on employee performance?

To analyze the data, this study used linear regression test was to prove the direction of the influence of leadership, motivation and discipline work together on employee performance then used multiple linear regression equation method.

Based on the F test, leadership, motivation and discipline jointly affect the performance of employees at PT. Sustainable ray Pekanbaru .. Based on the partial t test of leadership, motivation and discipline jointly affect the performance of employees at PT. Sustainable ray Pekanbaru. Based on the calculation of the value of coefficient of determination (R²) obtained a value of 0646. This suggests that the style of leadership, motivation and discipline contributed 64.60% to the performance of employees at PT. Sustainable ray Pekanbaru. The rest are other factors not examined in this study.

A. Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Sinar Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perdagangan dan Kontraktor khususnya dibidang Elektrikal, Mekanikal dan Biro Instalatir, dengan Akte Pendirian Perusahaan Nomor 75 tanggal 28 Desember 2002 yang dibuat dihadapan Eka Rahayu, SH Notaris di Pekanbaru. Perusahaan didirikan berbentuk Perseroan Terbatas di bawah nama PT. Sinar Lestari, berkedudukan di Pekanbaru Provinsi Riau.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. 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 Sinar Lestari juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan 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 kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Berikut akan dijelaskan Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari Di Kota Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Daftar Jumlah target dan realisasi pemasangan alat listrik PT Sinar Lestari Di Kota Pekanbaru.

Tahun	Target Pemasangan	Realisasi Produksi	Persentase Realisasi Produksi (%)
2006	2,000	1,400	70.00%
2007	2,500	1,350	54.00%
2008	3,000	1,700	56.67%
2009	4,000	2,000	50.00%
2010	5,000	2,150	43.00%

Sumber : PT. Sinar Lestari

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir produksi pada PT. Sinar Lestari menunjukkan adanya perubahan atau berpluktuasi. Dimana pada tahun 2006 realisasi pemasangan sebesar 70%, atau sebesar 1400 rumah dari 2000 yang ditargetkan, kemudian pada tahun 2007 turun menjadi 54% atau 1350 rumah dari 2500 yang ditargetkan, selanjutnya tahun 2008 menjadi 56.67% atau 1700 rumah dari 3000 yang ditargetkan, tahun 2009 sebesar 50% atau 2000 rumah dari 4000 yang ditargetkan dan tahun 2010 sebesar 43 % atau 2150 rumah dari 5000 yang ditargetkan. Dilihat dari data perkembangan produksi tahun 2006-2010 ditarget yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi dikarenakan kurangnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan adalah salah satu permasalahan yang terjadi pada setiap perusahaan pada masa sekarang dan permasalahan tersebut harus dihadapi secara baik

Berdasarkan survei pendahuluan, gejala-gejala penyebab turunnya disiplin kerja dari karyawan PT. Sinar lestari sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak terealisasi, dimana peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru”.

A.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

A.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

B. TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya. kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. 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).

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3 Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau

pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis Pengaruh motivasi,dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
- b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

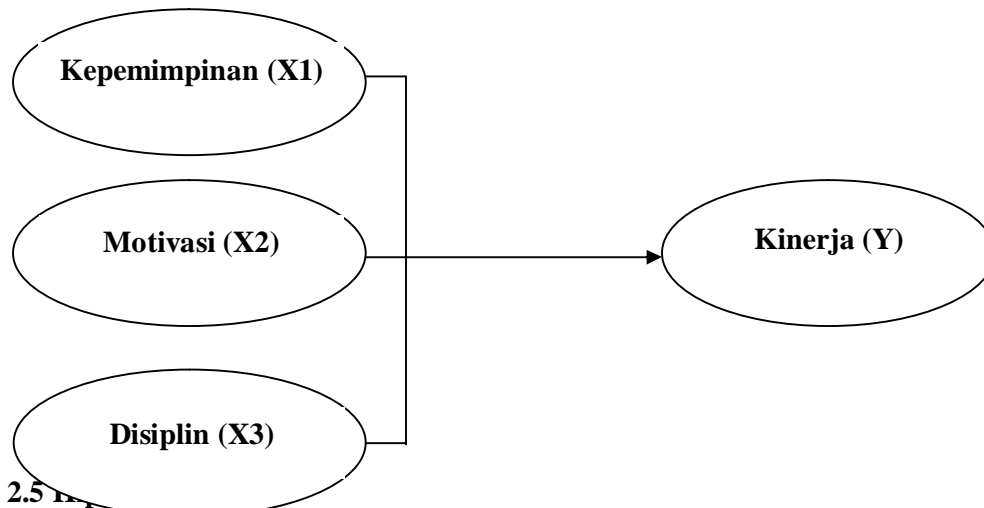
2.3.3 Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4: Diduga Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian ini pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, Kompleks Sudirman Square Pekanbaru. Adapun waktu penelitian diperkirakan selama 6 bulan mulai dari bulan Desember 2011 sampai dengan bulan Juni 2012.

1.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan serta dari pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan yang berupa data yang diperoleh dari responden, antara lain data mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Yaitu data yang penulis peroleh langsung dari pihak perusahaan, data yang dimaksud adalah : Sejarah berdirinya perusahaan, Struktur organisasi perusahaan, Kegiatan perusahaan, dan Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

1.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru pada tahun 2011 sebanyak 56 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diambil semua, tetapi jumlahnya diatas 100 orang dapat diambil antara 10-15% (Ari Kunto, 2007:108). Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 56 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah *sensus sampling*, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

1.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

- a. Interview, yaitu melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan data primer dan sekunder
- b. Questioner, yaitu memberika ²⁶ yang disusun dengan mengajukan pertanyaan kepada para karya ng ditunjukkan sebagai sampel dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu : sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Selanjutnya data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis data.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2004: 107).

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para respomden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. (Umar 2003:146)

Alternatif jawaban SB (Sangat Baik), diberi skor = 5

Alternatif jawaban B (Baik), diberi skor = 4

Alternatif jawaban KB(Kurang Baik), diberi skor = 3

Alternatif jawaban TB (Tidak Baik), diberi skor = 2

Alternatif jawaban STB (Sangat Tidak Baik), diberi skor = 1

1.5 Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru digunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- b_0 = Konstanta
- $b_{(1-4)}$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Disiplin Kerja
- e = *Disturbance error*

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap depenen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan beberapa Uji-uji antara lain:

1. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji *validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Ghozali, 2006, 41)

2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*. (Ghozali, 2006, 45)

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plat. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

3. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Pengujian Autokolerasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistik Durbin-Watson. (Ghozali, 2006, 95)

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari I pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di standarkan. (Ghozali, 2006, 105)

c. Pengujian Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *Multikolinearitas* dan dapat dengan uji Collinearitas Statistik. Menurut (Ghozali, 2006, 91) dalam melakukan uji multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Selanjutnya untuk memudahkan dalam analisis data pada pembahasan penelitian ini maka dalam pengolahan dari data analisis digunakan paket program computer yaitu program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 17.

1. Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan Uji t dan Uji F dengan taraf nyata = 0.05.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Uji t

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas
sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Atau

1. Bila probability $t_{hitung} > 0.05$, H_0 diterima

2. Bila probability $t_{hitung} < 0.05$ H_0 diterima H_1 diterima

b. Uji F

Untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 = Seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas

Sedangkan kriteria pengujinya adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Atau

1. Bila probability $F_{hitung} > 0.05$, maka H_0 diterima
2. Bila probability $F_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Adapun perbedaan Uji t dan Uji F :

1. Menentukan F_{hitung} dan t_{hitung}

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak
- c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima
- d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

E. Hasil Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja) ditunjukkan dengan persamaan. (**Husnan : 2002**)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
X1	=	Kepemimpinan
X2	=	Motivasi
X3	=	Disiplin Kerja
a	=	Konstanta
e	=	Error atau Variabel Pengganggu

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktifitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel 5.29 : Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Produktivitas Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	0.929		
Gaya Kepimpinan	0.489	4.206	0.000
Motivasi	0.347	3.570	0.001
Disiplin	0.309	2.649	0.011
R square	0,646		
R	0,804		
F Hitung	31.691		
F Sign	0,000		

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di sebelah, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 0.929 + 0.489X_1 + 0.347 X_2 + 0.309 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , dan β_2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F hitung), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t hitung) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{test} 31.691 > F_{tabel} 2,78$ dan $P\ Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh

hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n - k.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 2.004. Dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 4.206 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.004. dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$.), dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru
2. Variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar 3.570 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.004. dan P_{Value} sebesar $0,001 < 0,05$.) dengan demikian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru
3. Variabel disiplin dengan nilai t hitung sebesar 2.649 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.004. dan P_{Value} sebesar $0,011 < 0,05$.) dengan demikian variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.646. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memberikan sumbangan sebesar 64.60% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru. Sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan uji F, kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru..
2. Berdasarkan uji t secara partial kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru.
3. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.646. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memberikan sumbangan sebesar 64.60% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru. Sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

1. Bagi perusahaan agar memperhatikan kepemimpinan, motivasi disiplin, karena terbukti bias mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang menganalisa kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan variable lain selain variable yang diteliti sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001. Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.