

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN SADHA JAYA DI DENPASAR

Made Agus Dwipayana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: madeagusdwipayana@gmail.com / telp: +628993121817

ABSTRAK

Peningkatan kualitas kinerja merupakan tujuan dari setiap perusahaan yang ingin mengembangkan perusahaannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan ataupun parsial, dan juga mengetahui variabel yang paling berpengaruh didalam kaitannya terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar

Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan dalam peneilitan ini yakni observasi, wawancara dan kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini yakni 48 orang karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel yang diteliti memiliki derajat ketepatan dan konsistensi. Data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Kata kunci : *disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja.*

ABSTRACT

Improving performance quality becomes a main goal of every developing company. The objective of this study is to investigate the influence of labor discipline, motivation and leadership style on employee performance either simultaneously or partially, and to determine the most influential variables of the employee's performance at Sadha Jaya printing in Denpasar.

The technique of collecting data applied in this study was observation, interviews and questionnaires. The respondents were 48 employees at Sadha Jaya printing in Denpasar. The data were tested by applying validity and reliability testing that aims to determine how far the variables studied have a degree of accuracy and consistency. Later, the data found were analyzed by using multiple linear regression analysis techniques, F test and T test.

Keywords : work discipline, motivation, leadership styles and performance.

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi tokoh sentral dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Banyak perusahaan yang masih belum memiliki kesadaran terhadap pentingnya karyawan sebagai aset perusahaan. Seperti dalam pernyataan Gusnita (2009) yang menyatakan, sebagai sumber daya manusia karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan.

Perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan tersebut memiliki semangat dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Mangkunegara (2005) menyatakan, kinerja karyawan merupakan buah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasibuan (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Hasibuan (2004), menyatakan motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan lebih antusias demi mencapai hasil yang maksimal. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Penelitian ini berlangsung di Percetakan Sadha Jaya yang berlokasi di jalan Kapten Agung No. 7A Denpasar yang merupakan sebuah percetakan yang sudah berdiri sejak tahun 1965. Hingga saat ini Percetakan Sadha Jaya sudah melalui kepemimpinan 2 generasi dan kini percetakan Sadha Jaya memiliki 48 karyawan dan didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 30 orang dan wanita yang hanya berjumlah 18 orang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap Percetakan Sadha Jaya, terdapat beberapa variabel yang memiliki masalah dan mempengaruhi proses kinerja, yaitu disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Tabel A berikut ini dipaparkan bagaimana gambaran absensi karyawan pada Percetakan Sadha Jaya pada tahun 2012

Tabel 1 Absensi Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya Tahun 2012

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran (hari)	Presentase ketidakhadiran karyawan
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G= E:D \times 100$
JANUARI	45	26	1170	80	1090	6,83
FEBRUARI	45	25	1125	75	1050	6,66
MARET	45	26	1170	76	1094	6,49
APRIL	45	24	1120	84	1036	7,50
MEI	48	25	1200	70	1130	5,83
JUNI	48	25	1200	78	1122	6,50
JULI	48	24	1175	79	1096	6,72
AGUSTUS	48	24	1175	74	1101	6,29
SEPTMBER	48	26	1225	80	1145	6,53
OKTOBER	48	25	1200	75	1125	6,25
NOVEMBER	48	25	1200	76	1124	6,33
DESEMBER	48	23	1150	69	1081	6,00
Rata-rata						6,49

Sumber : Data Absensi Karyawan Percetakan Sadha Jaya Tahun 2012

Berdasarkan data absensi karyawan di Percetakan Sadha Jaya terlihat bagaimana ketidakdisiplinan karyawan terhadap absensi perusahaan. Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Hasil yang menunjukkan tingkat absensi yakni diatas 3 persen ini menunjukkan bahwa ada suatu hal yang menjadi indikasi masalah yang terjadi di dalam proses operasional kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar.

METODE PENELITIAN

Data dikumpulkan dengan melakukan observasi, wawancara dan kuisisioner. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 48 karyawan, maka dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai responden penelitian dan pengukuran indikator menggunakan Skala Likert. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan dengan bantuan program *SPSS 17.00 for Windows* dengan bentuk umumnya (Wirawan, 2002: 293).

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

\hat{Y} = Kinerja karyawan

A = Bilangan konstanta

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi

X3 = Gaya kepemimpinan

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang rumusnya F_{hitung} menurut Wirawan (2002:304) adalah

$$F_o = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

F_o = F hitung

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila setiap pernyataan dapat menggambarkan hal yang diukur oleh kuesioner. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item. Hasil pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 13.0 *For Windows* dan dapat dinyatakan valid, hal tersebut bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Tabel Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kinerja (Y)	Y.1	0,838	Valid
		Y.2	0,878	Valid
		Y.3	0,757	Valid
		Y.4	0,852	Valid
		Y.5	0,759	Valid
		Y.6	0,888	Valid
		Y.7	0,877	Valid
		Y.8	0,893	Valid
2	Disiplin Kerja (X ₁)	X ₁ .1	0,730	Valid
		X ₁ .2	0,824	Valid
		X ₁ .3	0,812	Valid
		X ₁ .4	0,895	Valid
		X ₁ .5	0,796	Valid

3	Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,869	Valid
		X _{2.2}	0,862	Valid
		X _{2.3}	0,777	Valid
		X _{2.4}	0,893	Valid
		X _{2.5}	0,863	Valid
4.	GayaKepemimpinan (X ₃)	X _{3.1}	0,863	Valid
		X _{3.2}	0,846	Valid
		X _{3.3}	0,871	Valid
		X _{3.4}	0,938	Valid
		X _{3.5}	0,875	Valid
		X _{3.6}	0,549	Valid
		X _{3.7}	0,808	Valid

Sumber: Lampiran 5, 2013

Konsistensi jawaban dari responden menentukan suatu kuesioner itu dinyatakan reliable atau tidak. Uji reliabilitas diterapkan dengan membandingkan nilai Alpha Cronbach dengan r-tabel. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS 13.0 *For Windows* digambarkan pada Tabel 4.7 berikut

Tabel 3 Tabel Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja (Y)	0,941	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₁)	0,868	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,905	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,923	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 , 2013

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach lebih besar dari r-tabel dan lebih besar dari 0,60. Maka dapat diketahui bahwa butir-butir kuesioner tersebut reliabel. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner yang diaplikasikan terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan keterkaitan tiap-tiap variabel.

a) Kinerja (Y)

Kinerja diukur didasarkan pada pemikiran yang dimiliki responden terhadap indikator kinerja yang sesuai dengan variabel. Hasilnya bisa disimak pada Tabel 4 berikut.

No.	Pernyataan	Jawaban								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	Karyawan memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.	5	10,4	7	14,6	32	66,7	4	8,3	2,27
2	Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja berdampak pada hasil kerja yang baik.	8	16,7	7	14,6	22	45,8	11	22,9	2,25
3	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	3	6,3	13	27,1	24	50,0	8	16,7	2,23
4	Karyawan berani untuk mengambil keputusan tanpa menunggu perintah atasan dalam menyelesaikan tugas.	5	10,4	12	25,0	22	45,8	9	18,8	2,27
5.	Karyawan memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	5	10,4	12	25,0	21	43,8	10	20,8	2,25
6.	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.	7	14,6	9	18,8	21	43,8	11	22,9	2,25
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja.	6	12,5	12	22,0	19	39,6	11	22,9	2,27
8	Karyawan meminimalkan tingkat kesalahan kerja	8	16,7	7	14,6	21	43,8	12	22,5	2,23

sesuai dengan standar target kerja yang ditetapkan perusahaan.										
Total Rata-rata										2,25

Sumber : Lampiran 4 (data diolah), 2013

Dari jumlah rata-rata kinerja karyawan yang menunjukkan hasil 2,25 maka kinerja dapat dikatakan kurang baik.

b) Disiplin Kerja (X_1)

Persepsi responden digunakan sebagai alat ukur terhadap indikator-indikator disiplin sesuai dengan definisi operasional variabel. Hasil jawaban responden tampak pada tabel 5 berikut.

No.	Pernyataan	Jawaban								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1.	Beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan	5	10,4	15	31,3	15	31,3	13	27,1	2,25
2.	Pimpinan menjadi panutan yang baik bagi bawahannya dalam menegakkan kedisiplinan.	7	14,6	10	20,8	17	35,4	14	29,2	2,21
3.	Balas jasa yang diterima sudah adil sesuai dengan kemampuan karyawan	6	12,5	5	10,4	26	54,2	11	22,9	2,13
4	Sanksi yang diberikan untuk karyawan yang	8	16,7	4	8,3	31	64,6	5	10,4	2,31

	melanggar sudah sesuai dalam menerapkan kedisiplinan.									
5.	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahannya secara langsung.	7	14,6	22	45,8	14	29,2	5	10,4	2,65
Total Rata-rata										2,31

Disiplin kerja karyawan Percetakan Sadha Jaya secara keseluruhan terbilang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah rata-rata disiplin kerja karyawan yang menunjukkan hasil 2,31.

c) Motivasi (X_2)

Motivasi dinilai didasari oleh persepsi yang dimiliki responden terhadap indikator motivasi yang tepat dengan definisi operasional variabelnya. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada table 6 berikut.

No.	Pernyataan	Jawaban								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
1.	karyawan dapat memenuhi kebutuhan primernya berdasarkan besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan.	8	16,7	12	25,0	21	43,8	7	14,6	2,44
2.	Karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	4	8,3	10	20,8	24	50,0	10	20,8	2,17
3.	Karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan semua karyawan	4	8,3	8	16,7	26	54,2	10	20,8	2,13
4	Karyawan ingin mendapatkan penghargaan atas	6	12,5	7	14,6	25	52,1	10	20,8	2,19

	pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.									
5.	Karyawan suka melakukan tantangan dalam bekerja, sehingga karyawan bersemangat untuk mengerjakan tugas.	6	12,6	6	12,5	21	43,8	15	31,3	2,06
Total Rata-rata										2,19

d) Gaya Kepemimpinan (X_3)

Gaya kepemimpinan diukur didasarkan pada persepsi responden terhadap indikator gaya kepemimpinan sesuai dengan definisi operasional variabel. Hasil jawaban responden bisa disimak pada tabel berikut ini.

No.	Pernyataan	Jawaban								Rata-rata
		SS		S		TS		STS		
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	Pimpinan mampu menciptakan iklim saling mempercayai di lingkungan perusahaan	7	14,6	21	43,8	14	29,2	6	12,5	2,40
2	Pimpinan mampu memberikan penghargaan terhadap ide karyawan	17	35,4	20	41,7	5	10,4	6	12,5	2,00
3	Pemimpin mampu memperhitungkan perasaan bawahannya	11	22,9	25	52,1	7	14,6	5	10,4	2,13
4	Pemimpin mampu memberikan perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawannya	13	27,1	24	50,0	2	4,2	9	18,8	2,15
5.	Pemimpin mampu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya	15	31,3	18	37,5	8	16,7	7	14,6	2,15

6.	Pemimpin mampu memperhatikan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya	7	14,6	20	41,7	19	39,6	2	4,2	2,33
7.	Pimpinan mampu memberikan pengakuan terhadap status bawahan secara professional	12	25,0	14	29,2	14	29,2	8	16,7	2,38
Total Rata-rata										2,22

Sumber: Lampiran 4 (data diolah), 2013

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum data penelitian diuji dengan regresi linier berganda yang terdiri dari uji heterokedastisitas, multikolinearitas dan normalitas.

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 8 berikut ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	3,252
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,061
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,570
Asymp. Sig. (2-tailed)		,901

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 8, 2013

Ditunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,901 yang lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Maka kesimpulannya model uji telah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 8 di bawah ini.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,728	1,373
	Motivasi	,744	1,345
	Gaya Kepemimpinan	,821	1,218

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 10 (data diolah), 2013

Tabel 8 memberikan kesimpulan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas karena nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk seluruh variabel bebas telah lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10.

Uji heterokedastisitas dilakukan digunakan bersamaan dengan uji *glejser* untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas. Hasil uji model *glejser* ditunjukkan pada Tabel 9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,226	1,067		1,149	,257
	Disiplin Kerja	,141	,080	,298	1,756	,086
	Motivasi	-,045	,076	-,100	-,598	,553
	Gaya Kepemimpinan	,012	,055	,035	,220	,827

^a. Dependent Variable: Absolut Residual

Sumber: Lampiran 10 (data diolah), 2013

Tampak pada tabel 9 dimana variabel bebas tidaklah signifikan berpengaruh kepada nilai variabel terikatnya, hal tersebut dinyatakan dengan

melihat nilai signifikansi yang tampak lebih besar dari alpha 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa model uji tersebut bebas dari kasus heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y). Rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	-2,113	1,880		-1,124	0,267
Disiplin Kerja (X ₁)	0,741	0,141	0,449	5,238	0,000
Motivasi (X ₂)	0,689	0,134	0,437	5,149	0,000
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,261	0,097	0,218	2,707	0,010
Constant	= -2,113				
R ²	= 0,765				
Adjusted RSquare	= 0,749				
F _{hitung}	= 47,651				
Sig. F	= 0,000				

Dengan memperhatikan nilai *Standardized Coefficients Beta* maka dapat diketahui persamaan regresi penelitian sebagai berikut

$$Y = 0,449X_1 + 0,437X_2 + 0,218X_3 \dots\dots\dots (3)$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. Hal ini dibuktikan dengan koefisien masing-masing variable bernilai positif yaitu variable disiplin kerja (X_1) dengan koefisien 0,449, motivasi (X_2) dengan koefisien 0,437 dan gaya kepemimpinan (X_3) dengan koefisien 0,218

Kinerja (Y) karyawan akan bernilai negatif (-2,113) bila seluruh variabel bebas dianggap konstan pada angka 0 (nol). Dari table diatas juga dapat diketahui nilai Adjusted R^2 bernilai 0,749 dapat diartikan bahwa 74,9 persen dari variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) sedangkan sisanya sebesar 25,1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Analisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) Motivasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan dilihat dari Uji F dengan mencermati tabel diatas terbukti bahwa F hitung sebesar 47,651 lebih besar nilainya disbanding F tabel yakni sebesar 2,84. Nilai tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Gaya Kepemimpinan (X_3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam upaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan maka faktor disiplin, motivasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor – faktor yang harus lebih diperhatikan.

Analisis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (5,238) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Sadha Jaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (5,149) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar perusahaan mampu memberikan rasa aman, kekerabatan yang erat, besarnya gaji, penghargaan kepada karyawan serta tugas yang tepat agar karyawan mampu merasa tertantang dalam menjalankan tugas.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya

Hasil uji menunjukkan nilai t_{hitung} (2,707) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara

parsial dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. Melalui hasil tersebut diharapkan pemimpin perusahaan mampu menciptakan iklim saling mempercayai, pemberian penghargaan terhadap ide karyawan, memperhitungkan perasaan karyawan, pemberian perhatian, memperhitungkan faktor kepuasan, serta memberikan pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional.

Berdasarkan analisis pengaruh variabel secara parsial disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karena berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien yang terbesar yakni 0,449 dibandingkan dengan variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,437 dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,218

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil rangkaian analisis, maka dapat disimpulkan.

- 1) Disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya .
- 2) Secara parsial diperoleh hasil, disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha jaya.
- 3) Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran, yaitu.

- 1) Pihak manajemen Percetakan Sadha Jaya agar dapat lebih memperhatikan balas jasa yang karyawan terima apakah sudah adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
- 2) Pihak manajemen Percetakan Sadha Jaya agar dapat lebih memperhatikan karyawan dalam hal pemberian tugas yang menantang kepada karyawan.
- 3) Pihak manajemen Percetakan Sadha Jaya dapat lebih memperhatikan kepemimpinan dengan lebih mampu memberikan penghargaan terhadap ide karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Gusnita, Nindya.2009.Pengaruh Motivasi Dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : UPT Penerbit Universitas Udayana

Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.