

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. SUN STAR MOTOR SOLO**



NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-syarat Guna Memyelesaikan
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun oleh :

SAPTI WAHYUNINGSIH

B200110358

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. SUN STAR MOTOR SOLO

Sapti Wahyuningsih¹⁾, Eko Sugiyanto²⁾, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Email: wsepti77@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of the style of leadership, motivation work, discipline of work and work environment to the performance of the central office employees of pt sun solo star motor. The total sample study 77 respondents. Sample collection method uses the technique convenience of sampling. A method of the quality of data on test the validity of using product moment while the pearson reliabilitasnya using cronbach alpha. The technique of analysis of data used to test hypotheses include an analysis of linear double. All the data obtained have met the test the assumption of classical namely a test of normality, test and test multikolinearitas heteroskedastisitas.

The research concluded that leadership style variable significantly influence employee performance Head Office PT. Sun Motor Solo. Evidenced by tcount (2.991) > t table (1,991) and 0,004 significance value $< \alpha = 0.05$. Motivation significant effect on employee performance Central Office PT. Sun Motor Solo. Evidenced by tcount (2.166) > t table (1,991) and 0,034 significance value $< \alpha = 0.05$. Work discipline variables have a significant effect on the performance of employees of the Central Office PT. Sun Motor Solo. Evidenced by tcount (2.150) > t table (1,991) and the significant value of 0.035 $< \alpha = 0.05$. Work environment variables significantly influence employee performance Central Office PT. Sun Motor Solo. Evidenced by tcount (2.285) > t table (1,991) and 0,025 significance value $< \alpha = 0.05$.

Keywords: *leadership style, employee motivation, work discipline, work environment and employee performance*

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. SUN STAR MOTOR SOLO

Sapti Wahyuningsih¹⁾, Eko Sugiyanto²⁾, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Email: wsepti77@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Sun Star Motor Solo. Jumlah sampel penelitian 77 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik convenience sampling. Metode kualitas data pada uji validitas menggunakan product moment pearson sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis mencakup analisis linier berganda. Semua data diperoleh sudah memenuhi uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Dari penelitian disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,991) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,166) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,150) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai signifikansi $0,035 < \alpha = 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,285) > t_{tabel} (1,991)$ dan nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, membaca naskah publikasi ilmiah dengan judul :

"ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. SUN STAR MOTOR SOLO"

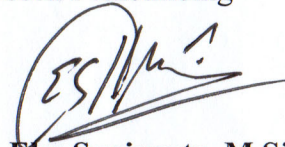
Yang ditulis oleh :

SAPTI WAHYUNINGSIH
B200110358

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 22 Juni 2015

Dosen Pembimbing



(Drs. Eko Sugiyanto, M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

A. PENDAHULUAN

Sekarang bidang ilmu pengetahuan dan informatika berkembang secara pesat, dengan perkembangan tersebut khususnya dalam organisasi maupun perusahaan harus melakukan perubahan-perubahan. Dengan demikian setiap organisasi maupun perusahaan harus mampu bersaing atau berkompetisi agar dapat bertahan dalam persaingan global pada saat ini. Perusahaan dalam usahanya membutuhkan adanya beberapa faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sudarmanto (2009 dalam Reza Ananto, 2014) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya khususnya (Sutrino, 2009 dalam Nicko, 2013).

Kinerja individu atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu kinerja individu yang baik dan tinggi sangatlah diharapkan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Ada faktor dimana dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu pengaruh yang berasal dari pemimpin, motivasi, disiplin dan lingkungannya, rekan kerja yang menurun semangat kerjanya, kurangnya ketepatan waktu dalam proses menyelesaikan pekerjaan, menurunnya tingkat keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Dalam organisasi atau perusahaan, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang

kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006 dalam Regina Aditya Reza, 2010). Motivasi menjadikan kekuatan untuk mendorong dan mengarahkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain itu disiplin dalam bekerja juga diperlukan agar seluruh aktivitas yang dilaksanakan karyawan dapat berjalan dengan lancar sesuai aturan yang dibuat untuk mendukung optimal kinerja. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Hal tersebut juga bisa dihubungkan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2002 dalam Arif Adi Kusuma dkk, 2012). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Nicko Permana Putra (2013). Hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja

terhadap Kinerja Karyawan. Apabila kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitian yang dilakukan.

Tujuan Penelitian Untuk memberikan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Star Motor Solo.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Hani Handoko (2006) yang mengistilahkan kinerja (performance) sebagai prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Nawawi (2003) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan kegiatan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas prestasi kerja, baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Gaya Kepemimpinan

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Berdasarkan definisi-definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mendorong orang lain atau para bawahan agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan

yang memang diinginkan bersama. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

3. Motivasi kerja

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hani Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses kegiatan dalam pribadi seseorang yang mendorong, mengakibatkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

4. Disiplin kerja

Pengertian disiplin menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). 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). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan, upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, akan mendapatkan sanksi jika ada yang melanggarnya.

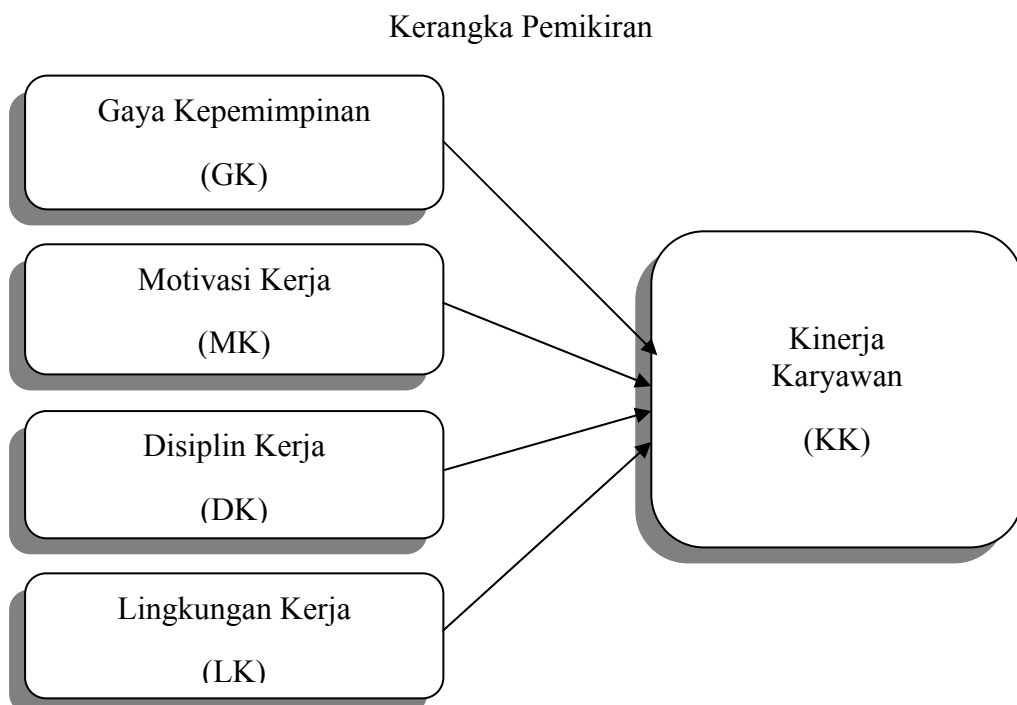
5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002 dalam Yanuar Priambodo 2013).

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001 dalam Aldo Herlambang dkk, 2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hipotesis

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu, suatu penelitian yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau member gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini mengambil obyek penelitian di kantor pusat PT. Sun Star Motor Solo.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan kantor pusat PT. Sun Star Motor Solo. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan kantor pusat PT. Sun Star Motor Solo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 77 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{327}{1+327(10\%)^2} = 76,58 = 77 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan: n = sampel
 N = populasi
 e = tingkat kesalahan pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Metode analisis data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas instrumen akan dilakukan dengan korelasi product-momen pearson. SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronboach Alpha (α). (Ghozali 2011:47).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian-pengujian yang dilakukan dalam uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *uji Glejser* atau absolut residual dari data.

3. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian dalam hipotesis, setelah lolos dari persamaan regresi. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2MK + \beta_3DK + \beta_4LK + e$$

Dimana:

KK = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien garis regresi

GK = Variabel gaya kepemimpinan

MK = Variabel motivasi kerja

DK = Variabel disiplin kerja

LK = Variabel lingkungan kerja

e = error / variabel pengganggu

Uji hipotesis akan dilakukan dengan dengan uji t. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis akan dilakukan uji F dan Koefisien

determinasi. Uji F dilakukan untuk menguji apakah hasil analisis jalur modelnya sudah fit atau belum dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R squared*) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel independen terhadap dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data Penelitian

PT. Sun Star Motor merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa yaitu dealer besar mobil dan sepeda motor, Sun Motor juga merambah ke bisnis properti, jasa keuangan dan penyewaan kendaraan.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dan hasil jawaban dari kuesioner diolah guna pengujian hipotesis yang dimunculkan. Adapun perincian jumlah sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.1
Penentuan Jumlah Sampel

Keterangan	Jumlah Sampel	Presentase
Jumlah kuesioner yang disebar	77	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang kembali tetapi tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang kembali dan sesuai dengan kelengkapan pengisian dan dapat diolah	77	100%
Jadi Jumlah Sampel yang Digunakan sebanyak 77 responden		

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pembahasan

1. Hipotesis 1

Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} (2,991) lebih besar daripada t_{tabel} (1.991) dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 diterima, artinya gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Motor Solo.

Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan (GK) naik maka kinerja karyawan (KK) akan naik dan kemampuan seorang karyawan dalam mempengaruhi dan mendorong orang lain atau para bawahan agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila gaya kepemimpinan karyawan menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Susilaningsih (2008), Muchamad Ari Rusyadi dkk (2012) dan Nicko Permana (2013).

2. Hipotesis 2

Variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,166) lebih besar daripada t_{tabel} (1.991) dan nilai signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Motor Solo.

Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja (MK) naik maka kinerja karyawan (KK) akan naik dan karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Apabila motivasi karyawan menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penelitian ini sesuai Nur Susilaningsih (2008), Arif Adi Kusuma dkk (2012), Muchamad Ari Rusyadi dkk (2012), Aldo Herlambang Gardjito dkk (2014), dan Nicko Permana (2013)

3. Hipotesis 3

Variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,150) lebih besar daripada t_{tabel} (1.991) dan nilai signifikansi $0,035 < \alpha = 0,05$. Oleh karena

itu, H3 diterima, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Motor Solo.

Hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja (DK) naik maka kinerja karyawan (KK) akan naik dan karyawan akan bersikap, berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, akan mendapatkan sanksi jika ada yang melanggarnya. Apabila disiplin karyawan menjadi baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Susilaningsih (2008) dan Nicko Permana (2013).

4. Hipotesis 4

Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} (2,285) lebih besar daripada t_{tabel} (1.991) dan nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 diterima, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Motor Solo.

Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja (LK) naik maka kinerja karyawan (KK) akan naik dan karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, Sarana dan prasarana yang mendukung, Suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan, bawahan dan atasan. Apabila lingkungan kerja menjadi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Susilaningsih (2008), Arif Adi Kusuma dkk (2012), Muchamad Ari Rusyadi dkk (2012), Aldo Herlambang Gardjito dkk (2014) dan Nicko Permana (2013).

E. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diungkapkan pada bab IV penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis uji t sebagai berikut :
 - a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,991) > t_{tabel} (1.991)$ dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha = 0,05$.
 - b. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,166) > t_{tabel} (1.991)$ dan nilai signifikansi $0,034 < \alpha = 0,05$.
 - c. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,150) > t_{tabel} (1.991)$ dan nilai signifikansi $0,035 < \alpha = 0,05$.
 - d. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,285) > t_{tabel} (1.991)$ dan nilai signifikansi $0,025 < \alpha = 0,05$.
2. Hasil uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,248 > 2,76$ dan nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima, sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Sun Motor Solo. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fit of goodness*.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan terus mempertahankan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Sun Star Motor Solo diharapkan dapat menambah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan agar disiplin kerja karyawan terus meningkat.
3. Bagi penelitian mendatang diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Arif Adi Kusuma Dan Dwi Widi Pratito Sri Nugroho. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Coca-cola Bottling Central Java*. Jurnal Mahasiswa Q.Man Vol. 1 No. 3 Mei 2012.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko Hani T. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Muchamad Ari Rusyadi, dan Pahlawansjah Harahap. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Best Semarang)*. Jurnal Mahasiswa Q.Man Vol. 1 No. 2. 2012
- Nawawi, Hadari.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nicko Permana Putra. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*. Dokumen Karya ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Nur Susilaningsih. 2008. *Pengaruh kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. [EXCELLENT] Vol. 1 No. 2 September 2008.

- Regina Aditya Reza.2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Reza Ananto.2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALVABETA
- Yanuar Priambodo H.P. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maju Jaya Logistic Semarang*. Jurnal Mahasiswa Q.Man. Vol. 2. No. 7, 2013.