

SOETOMO BUSINESS REVIEW

Volume 4

Edisi 1

Page 34-45

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Star Hardware Surabaya

Florida Prima Gracia Asti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: Floridaasti@gmail.com

English Title: The Influence of Leadership, Work Discipline, Job Training, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at Pt Star Hardware Surabaya

Abstrak Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja . kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan perilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya sert kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Star Hardware Surabaya yang berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan kuisioner kepada seluruh populasi dalam pengumpulan datanya. teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji t dan u f. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) , Kompensasi (X4) dan Lingkungan Kerja (X5 secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), Pelatihan kerja (X3) , Kompensasi (X4) dan lingkungan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja (X5) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai signifikan paling kecil yaitu sebesar 0,000.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan*

Abstract In carrying out its work, the employee produces something called performance. performance is the success of someone in carrying out tasks, work results that can be achieved by a person or group of people in an organization in accordance with the authority or responsibility of each about how a person is expected to function and behavior in accordance with the tasks that have been assigned to him as well as the quantity and time used in carrying out tasks. Efforts to improve employee performance are the most serious management challenges and therefore a person's performance can be influenced by leadership factors, work discipline, compensation, job training, work environment. Leadership is the ability of a person to influence others (in this case his subordinates) in such a way that the other person is willing to do the will of the leader even though personally it might not be pleasing to him. The population in this study were all employees of PT Star Hardware Surabaya, amounting to 40 employees. This study uses a questionnaire to the entire population in collecting data. Data analysis techniques using multiple linear regression with t and u f tests. The results showed Leadership (X1), work discipline (X2), job training (X3), compensation (X4), and work environment (X5) partially influencing employee performance (Y). This is evidenced by the t test which shows the significance value of all independent variables smaller than 0.05. Leadership (X1), work discipline (X2), job training (X3), compensation (X4), and work environment (X5) together (simultaneously) affect employee performance (Y). This is evidenced by the F test which shows a probability value or a significance value smaller than 0.05. The work environment (X5) has a dominant effect on employee performance (Y) because it has the smallest significance value of 0,000.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Job Training, Compensation, Work Environment and employee performanc*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik, dikarenakan dengan adanya suatu manajemen perusahaan yang baik maka akan dapat meningkatkan efektifitas dari perusahaan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan tersebut juga akan mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu faktor penting dan memiliki peran yang yang besar dalam meningkatkan efektifitas suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dituntut untuk mengolah dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi. Dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta menggerakkan faktor – faktor yang ada di dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia juga merupakan hal yang paling penting untuk di kembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan

membtuhkan sumber daya manusia yang potensial , baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan konstribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk tujuan perusahaan. Karena kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia ada didalamnya.

Salah satu faktor yang memepengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan.

Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh faktor : kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Tujuan Penelitian

- Untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Star Hardware Surabaya.
- Untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Star Hardware Surabaya.
- Untuk menganalisa faktor manakah yang berpengaruh dominan antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Star Hardware Surabaya ?

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Thoardi (2014: 84) pendekatan prilaku berdasarakan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan . gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberikan tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberikan bimbingan
7. Cara menegakan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara memimpin rapat
11. Cara menegur kesalahan bawahan

Disiplin Kerja

Sedangkan menurut Rivai Veithzal (2010:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para mamajer untuk berkomunikasi dengan pengawai agar mereka bersedi untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dann taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannyadan apabila dilanggar akan menerima sangsi yang sudah dibuat dalam perturan bekerja.

Jenis- jenis Disiplin Kerja menurut Fathoni (2015: 127-128) macam –macam bentuk disiplin terdiri dari :

- Disiplin dalam menggunakan waktu .
Maksudnya nisa menggunakan dan membagi waktu dengan bik karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adaah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik
- Disiplin dari pribadi
Apabila dianalisi maka disiplin mengandung berpa unsur yaitu adanya sesuatu yang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seorang terhadap hal tersebut. disiplin diri merupakan kunci bagi kedisiplinan pada lingkungan yang lebih luas lagi. Contoh disiplin pribadi yaitu tidak pernah meninggalkan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- Disiplin sosial
Pada hakekatnya disiplin sosial adalah disiplin dalam kaitannya dengan masyarakat. Contoh perilaku disiplin sosial adalah melaksanakan kerja bakti untung menjaga nama baik masyarakat dan sebagainya.
- Disiplin nasional

Berdasarkan hasil perumusan lembaga perthanan nasional yang diutaikan dalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional. Disiplin nasional diartikan sebagai status mental bangsa yang mencerminkan dalam pembuatan berupa keputusan dan ketaatan.

Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan Kompensasi Menurut Hasibuan (2012:121) tujuan Kompensasi Finansial antara lain adalah:

- Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
- Kepuasan kerja Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

Pelatihan Kerja

Menurut Robert dalam Sinambela (2016:170) "Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini".

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015:184-186):

- Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
- Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
- Meningkatkan Daya Saing Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Lingkungan kerja

Menurut Anarogo dalam bintang yanuar (2015:4) lingkungan kerja non fisik adalah suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghargaan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Sedangkan lingkungan kerja yang non fisik yang menyenangkan, seperti sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan, sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bereprestasi dan bekerja dengan baik.

Indikator lingkungan kerja secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor faktor lingkungan kerja fisik :
 - ✓ Pewarnaan
 - ✓ Penerangan udara
 - ✓ Suara bising
 - ✓ Ruang gerak
 - ✓ Keamanan dan kebersihan
- Lingkungan non fisik
Lingkungan non fisik adalah bahwa semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan keraj ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Kinerja menurut (Sutrisno (2016) yaitu

- Efektifitas dan Efisien
Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya, kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
- Otoritas dan tanggung jawab
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang tindih tugas masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi dan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab setiap organ dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- Disiplin
Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

- Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir , kreatif dalm bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan Angket atau kuisisioner, Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiono (2012:142).

Angket atau kuisisioner berisi suatu pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat pada semua data tersebut. Mengelompokkannya, meringkasnya menjadi satu agar mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Pengolahan dan analisis data penulis menggunakan uji keabsahan data dalam penelitian yang ditekankan pada uji bantuan program SPSS 23 *for windows version*.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- Uji Validitas
Uji validitas menurut Ghazali (2013:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kemudian membandingkan dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Untuk menguji apakah masing-masing indikator variabel valid atau tidak, maka dapat dilihat pada hasil data SPSS pada kolom *Correlated item – Total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika nilai *Correlated item – Total correlation* lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas Uji yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan
- Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik dan tidak bias, meliputi :Multikolinearitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

- ✓ Identitas berdasarkan jenis kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Star Hardware yang berjumlah 31 karyawan, maka identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	67,7	67,7	67,7
	Perempuan	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 21 karyawan (67,7%) dan perempuan sebanyak 10 karyawan (32,3%).

- ✓ Identitas responden berdasarkan usia

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Star Hardware yang berjumlah 31 orang, maka identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel

Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 th	6	19,4	19,4	19,4
	20-25 th	11	35,5	35,5	54,8

> 25 th	14	45,2	45,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 25 tahun yaitu sebanyak 14 orang (45,2%), berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 11 orang (35,5%), dan berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 orang (19,4%)

✓ Identitas responden berdasarkan pendidikan

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Star Hardware yang berjumlah 31 orang, maka identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	22,6	22,6	22,6
	Diploma	9	29,0	29,0	51,6
	Sarjana	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 15 orang (48,4%), berpendidikan Diploma sebanyak 9 orang (29%), dan berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (22,6%).

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji F dimana nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Star Hardware" dapat diterima.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya sehingga PT Star Hardware harus memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi dan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan lebih baik.

Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi uji t semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan yaitu "Diduga motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Star Hardware" dapat diterima.

Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pimpinan sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan pada dasarnya akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan setia pada perusahaan jika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya dalam memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Star Hardware. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
- Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Star Hardware. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002.
- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Star Hardware. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Rustandi, Achmad. *Gaya Kepemimpinan*. Bandung : ARMICO, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan kedua belas : Remaja Rosdakary, 2015.
- Priatna, Cepi. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2015.
- Hanggraeni, Dewy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI, 2012.
- dkk, Edison. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- Edi, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Basna, Frengky. *Analisa Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*. Manado : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Hasibun, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Herujito, Yayat M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Mintzberg : Grasindo, 2016.
- Setiady, Husaini Usman dan Purnomo. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Riva, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2010.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari teori ke praktik*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2011.
- Sedamaryanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Refika Aditama, 2016.
- Sinambela, Lijian Poltak. [book auth.] Sedamaryanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2016.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* . Jakarta : Andi, 2015.

Wibowo. *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2016.

Yukl, G. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, 2015.

Indrasari, Methiana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2017

— . *Kepuasan kerja dan Kinerja Kaaryawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2018.

— . *Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : Jurnal Akademika;Vol.16, 2018.