

INFLUENCE OF LEADERSHIP, DISCIPLINE AND EMPLOYEE MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN LOVITA COLLECTION MALANG DISTRICT

Ayu Safitri, Rachmawati Rachman

Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lovita Collection Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang di gunakan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden penelitian adalah karyawan di Lovita Collection dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel dari penelitian ini diambil dengan metode nonprobability sampling. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis statistic deskriptif dengan menggunakan Software SPSS Statistics 22 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai koefisien regresi kepemimpinan dan kedisiplinan kerja < nilai koefisien regresi motivasi kerja. Nilai determinasi dalam penelitian ini sebesar 0.951 atau 95,10% yang artinya kinerja karyawan dijelaskan oleh variable kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang sangat pesat di Indonesia khususnya di bidang fashion saat ini mendorong perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat khususnya Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus siap bersaing dengan ketat dan mempunyai strategi untuk tetap bertahan dengan visi dan misi yang jelas serta lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebagaimana yang diungkapkan Ruyatnasih (2013), sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti aset-aset perusahaan lainnya, sumber daya manusia pun memiliki peran yang dominan dalam perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dijaga atau dimanajemen seperti aset-aset perusahaan lainnya. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawannya dengan baik bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Jika karyawannya memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan berhasil memajemen karyawannya dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memajemen dengan baik karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan gagal dalam mengolah karyawannya. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat atau menurun dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiawan (2013) mengungkapkan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan. Sedangkan Suswardji (2012) mengungkapkan, hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan menurut Siagian (2009:62) adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawhaannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Tetapi pemimpin yang baik adalah yang mampu memberikan teladan yang baik bagi karyawannya. Tidak hanya sekedar memberikan perintah tetapi juga dapat memberikan contoh yang jelas. Dalam memberikan perintah atau tugas pun harus memberikannya dengan cara yang jelas tidak banyak basa-basi yang membuat karyawan menjadi tidak memahami dengan benar tentang tugas yang diberikan. Jika hal itu terjadi maka akan terjadi salah persepsi atau kesalahpahaman yang biasanya menyebabkan pekerjaan terhambat dan kurang efisien. Pekerjaan yang terhambat memang dapat merugikan perusahaan, tetapi dari hal ini dapat dilihat apakah pemimpin sudah dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya.

Pemimpin dapat memberikan peraturan agar karyawan menjadi lebih teratur dalam pekerjaan mereka. Saat peraturan tersebut dapat diterapkan dengan baik maka perusahaan juga menjadi lebih terorganisir dan lancar dalam menjalankan kegiatan operasional. Peraturan atau tata tertib dibuat agar karyawan lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan mereka. Peraturan yang diterapkan tidak hanya menguntungkan satu pihak saja (pemimpin atau pemilik perusahaan saja), karyawan juga berhak mengemukakan pendapat apabila karyawan merasa bahwa peraturan yang ditetapkan tersebut dapat merugikan salah satu pihak (misalnya karyawan). Peraturan yang paling umum dimiliki perusahaan adalah tentang absensi kehadiran. Dimana beberapa perusahaan masih mengeluhkan adanya pelanggaran tentang masalah ini, termasuk tempat peneliti bekerja.

Masalah tersebut tidak murni dari kurangnya kemampuan perusahaan atau pemimpin dalam mengatur karyawannya, tetapi bisa saja karena sikap karyawan tersebut memang kurang baik dalam hal kedisiplinan diri. Jika memang masalah tersebut sudah sangat mengganggu produktivitas kerja maka diperlukan kebijakan yang tepat untuk memotivasi kinerja karyawan tersebut. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan reward atau hadiah jika karyawan memiliki absensi tepat waktu secara konsisten dalam satu bulan. Atau memberikan

hukuman jika karyawan sering terlambat dalam satu bulan misalnya, potong gaji. Hukuman tersebut bukan untuk merugikan karyawan, tetapi agar tidak ada kesenjangan sosial antara karyawan yang satu dengan yang lain. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk memotivasi kinerja karyawan agar produktivitas kerja menjadi lebih efisien sehingga dapat meningkatkan profit perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kita jaga karena karyawan dapat dikatakan sebagai ujung tombak perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (2013 : 67). Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor. Sedangkan kinerja menurut Husain Usman (2008:456) adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut performance. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman mengemukakan, kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (2013 : 67). Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor.

Maka dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Atau seorang yang mampu mengakomodasi sebagian besar orang dengan berbagai latar belakang, budaya, kompetensi, ide, pendidikan untuk dapat bekerja sama demi menuju sebuah tujuan tertentu.

Sedangkan Menurut Siagian (2009:62) kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahan)

sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan.

Motivasi

Pengertian Motivasi Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke arah tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan). *Explanatory research* (penjelasan) adalah penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Arikunto, 2012:24).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) "Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di Lovita Collection populasi sebanyak 60 karyawan,

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada

pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi (Sugiyono 2008 :118)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 22.0.

Sebelum menginterpretasikan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai t_{tabel} dengan cara menentukan kriteria yang akan digunakan untuk pengujian tersebut yaitu :

- Tingkat Signifikansi 5% (0,05), jumlah variabel yang diteliti (K)= 4 jumlah Data/Responden (n) = 60
- Menentukan nilai df atau *degree of freedom* dengan rumus ($df = n - K$) maka akan menjadi $df = 60 - 4 = 56$
- Melihat nilai t tabel yaitu pada baris 0,025 nomer ke 56 (2,003)

Analisis selengkapanya dapat dilihat pada table 1. berikut:

**Tabel 1 Hasil uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.155	1.089		1.060	.294
KEPEMIMPINAN	.220	.066	.224	3.316	.002
KEDISIPLINAN KERJA	.049	.029	.073	1.696	.095
MOTIVASI KERJA	.730	.071	.714	10.348	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah (2020)

Dari hasil analisis uji t pada tabel diatas terlihat bahwa :

- Variabel kualitas layanan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(3,316) > (2,003)$ atau $sig < \alpha$ ($0,02 < 0,05$). Berarti variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Lovita Collection.
- Variabel kedisiplinan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}(1,696) < (2,003)$ atau $sig > \alpha$ ($0,95 > 0,05$). Berarti variabel kedisiplinan kerja (X_2) kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Lovita Collection.

c. Variabel motivasi kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,348 > (2,003)$ atau $sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variable motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Lovita Collection.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows release 22.0*. Analisis selengkapnya dapat dilihat pada table 2 berikut:

Table 2. Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.083	3	114.028	363.507	.000 ^b
	Residual	17.567	56	.314		
	Total	359.650	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data primer diolah (2020)

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan F_{hitung} sebesar 363.507 dengan signifikan sebesar 0,000, berarti signifikan F nilai kurang dari 0,05 (5%) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan diatas, didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lovita Collection. Hubungan ini bersifat positif artinya semakin baik tingkat motivasi yang diberikan kantor maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan (Wibowo, 2013:80), yang mengatakan Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Khoriah Jatiprianggi (2014) dengan judul "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya" Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa lebih baik lagi dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik pula. Karyawan pada umumnya akan melihat sikap dan kinerja pemimpin dalam mengelola perusahaan. Apabila sebagai pemimpin hanya mampu memberikan perintah tetapi tidak dapat memberikan arahan dengan baik, maka sebagai pemimpin kita tidak bisa mengharapkan hasil maksimal

dari kinerja karyawan tersebut. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung karakter dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Sebagai karyawan juga tidak dapat mengharapkan semua pemimpin dapat sesuai dengan kemauan mereka. Pemimpin yang baik juga harus bisa mengelola karyawan mereka dengan karakter yang berbeda-beda tersebut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan diatas, didapatkan hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lovita Collection. Hubungan ini bersifat positif artinya jika perusahaan menerapkan kedisiplinan dengan tertib maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Fad Arifan, (2009) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alilah Collection Jakarta", yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja yang ditetapkan memiliki fungsi utama agar karyawan tidak berlaku seenaknya, dimana hal tersebut dapat mengganggu proses kinerja perusahaan. Kedisiplinan kerja juga difungsikan agar adil antara karyawan satu sama lain agar tidak terjadi kesenjangan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk peningkatan hasil kinerja dan keuntungan perusahaan. Hal ini sependapat dengan dengan Rivai (2004) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan diatas, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini bersifat positif artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sependapat dengan Siagian (2003 : 138), yang mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Fad Arifan (2009) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Alilah Collection Jakarta" yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan diatas, didapatkan hasil bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lovita Collection. Prosentase pengaruhnya adalah cukup tinggi, yaitu sebesar 0.951. atau 95,10%, sedangkan

sisanya sebesar 4,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan meningkatkan ketiganya secara bersama-sama, yaitu kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Sehingga nantinya akan terlihat peningkatan kinerja karyawan yang ditandai dengan produktivitas semakin meningkat sehingga membawa dampak yang baik untuk keuntungan perusahaan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memang variabel yang penting, tetapi hal tersebut juga kembali lagi kepada karyawan. Apabila perusahaan memiliki pemimpin yang cukup baik dan kedisiplinan kerja yang baik juga tetapi kinerja karyawan tidak dihargai. Maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi malas atau menunda tanggung jawab mereka dan hal tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan yang kemudian menyebabkan penurunan keuntungan perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Lovita Collection juga harus tetap memperhatikan kinerja karyawan agar tidak menurun sehingga tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Lovita Collection harus meningkatkan dan tetap menjaga kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm. 67.
- Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, (Jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA,2012), h.48
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Cetakan Keenam belas*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain Usman, MANAJEMEN; *Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 456
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruyatnasih, dkk. (2013), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 3.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiawan, Agung. (2013), "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Suswardji, dkk. (2012), "Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1.
- Syahyuti 2010. *Motivasi Kerja*. (Online), (<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>).
Diunduh 03 Januari 2019.
- Syamsuddinnor (2014), "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara," *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Usman Effendi, *Asas Manajemen*, Jakarta; PT Raja Grafindo, 2011, h.188-189