

BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan penelitian di CV. Tanoshi dan sudah menyebarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan CV. Tanoshi. Setelah itu peneliti mengolah data hasil jawaban dari responden menggunakan SPSS versi 22, dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada seluruh karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya, berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”.

Artinya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor gaya kepemimpinan. Jika dirasa gaya kepemimpinan CV. Tanoshi kurang baik maka akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan namun apabila kepemimpinan yang dijalankan dirasa sesuai dengan prosedur kerja Tanoshi maka akan menjadikan

karyawan mudah dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tujuan. Apalagi untuk saat ini persaingan bisnis yang banyak mengharuskan perusahaan untuk memberdayakan para karyawan agar bekerja lebih baik lagi sehingga karyawan dapat termotivasi dan terdorong untuk memaksimalkan pekerjaannya. Penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bawahan dapat lebih mempengaruhi mereka agar mengikuti intruksi pimpinan dengan baik. Semakin terpengaruh bawahan terhadap intruksi pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin mudah karyawan dalam menyelesaikannya pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Miftah Thoha yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.⁸²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”⁸³ diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga

⁸² Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 49

⁸³ Aidil Amin Effendy Dan Juwita Ramadani Fitria, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Reality, Tbk)”, *Jurnal Ilmiah : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3, No.3, 2020.

nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”

Dari fakta penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang tidak dapat terpisah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi akan meningkatkan mutu dan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya secara umum akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian pekerjaan akan lebih mudah mencapai target yang ditentukan dan lebih siap bersaing dengan perusahaan lain karena hasil yang diberikan karyawan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengertian motivasi menurut hasibuan tersebut lebih bersifat “internal”, karena faktor pendorong yaitu muncul

dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.⁸⁴ Serta didukung oleh teori dari Robbins yang menyebutkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁸⁵

Dari teori tersebut terlihat bahwa motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi perlu mendapatkan perhatian yang besar guna mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan atau motif sama fungsinya dengan wawasan, aspirasi, hasrat atau cita-cita. Perusahaan harus memberikan dukungan berupa motivasi dengan diadakannya pelatihan kerja yang akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, adanya penghargaan yang diberikan ataupun hal lainnya yang dapat meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendrawati Hamid dan Kurniawaty pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.⁸⁶ Motivasi kerja mendapatkan perhatian yang besar agar setiap pegawai dapat memiliki integritas yang tinggi dalam menjunjung

⁸⁴ Agus Suryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Etika dan Standar Professional Sektor Publik...* Hlm. 100

⁸⁵ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta : Penerbar Media Pustaka, 2020), Hlm. 21

⁸⁶ Hendrawati Hamid dan Kurniawaty, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN”, *Jurnal Ekonomika*, Vol.4, No.1, 2020

nama baik organisasi dan dapat melaksanakan tugas yang lebih professional terutama dalam menjaga nama baik perusahaan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yang berarti bahwa penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya”

Artinya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Perusahaan yang menerapkan sikap disiplin mendorong karyawannya untuk patuh dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tata tertib perusahaan. Perusahaan dapat mengontrol karyawan dan menyeleksi karyawan apabila melakukan tindakan yang dirasa menyeleweng. Fokus utama dari adanya kedisiplinan adalah harapan akan ketaatan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan

peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.⁸⁷ Begitu pula dengan terori dari Handoko yang menyebutkan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.⁸⁸ Karyawan akan bersedia menjalankan peraturan dan melaksanakan tugas dengan sukarela maupun terpaksa. Ini akan memudahkan perusahaan dalam mengontrol segala kegiatan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Noto Susanto pada tahun 2020 dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia.⁸⁹ Pada penelitian ini menyebutkan bahwa kedisiplinan bagi karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat berkembang secara optimal.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tanoshi d/h Mulia Jaya. Adanya gaya kepemimpinan yang

⁸⁷ Muhamad Ekhsan, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, 2019, Hlm. 2

⁸⁸ Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*,.. hlm. 168

⁸⁹ Noto Susanto, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, 2020

tepat, motivasi kerja yang diberikan secara menyeluruh dan disiplin dalam bekerja secara tertib mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara menyebutkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).⁹⁰ Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹¹ Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ila Rohmatun Nisyak pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”⁹² Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika mempunyai pemimpin yang dapat memberikan dorongan motivasi yang tepat sehingga karyawan akan melakukan

⁹⁰ Gabrilla Nur Intan, dkk, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Trisinar Lampung Timur, *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, Vol. 22, No. 2, 2020, Hlm. 111

⁹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ..., Hlm 67

⁹² Ila Rohmatun Nisyak, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No.4, 2016

pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Disamping itu adanya pendisiplinan pegawai yang berupa imbalan bertujuan untuk memperkuat dan mempertahankan kinerja baiknya. Bagi pegawai yang bekerja buruk, pendisiplinan dilakukan agar kedepannya pegawai bisa memperbaiki kinerjanya.