ARTIKEL

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM TENUN IKAT "MEDALI MAS" KOTA KEDIRI

Oleh:

KUROTUL LAILI

13.1.02.02.0215

Dibimbing oleh :

1. **Prof. Dr. SUGIONO, M.M.**
2. **RINO SARDANTO,M.Pd.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	:	Kurotul Laili
NPM	:	13.1.02.02.0215
Telepon/HP	:	+6285649881473
Alamat Surel (Email)	:	laili.azhar95@gmail.com
Judul Artikel:		Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,6 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Prof.Dr.Sugiono,M.M. NIDN.0704047306	Rino Sardanto, M.Pd. NIDN. 0730127403	Kurotul Laili NPM. 13.1.02.02.0215

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM TENUN IKAT "MEDALI MAS" KOTA KEDIRI

Kurotul Laili
13.1.02.02.0215
Ekonomi–Manajemen
laili.azhar95@gmail.com
Pro. Dr. SUGIONO, M.M.
RINO SARDANTO, M.P.d.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja kayawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan, mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji f) dengan taraf signifikan sebesar 5% menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 23.

Berdasarkan hasil penelitan dan analisis data disimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri. (2) Kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri".

KATA KUNCI : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan menggunakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena untuk mempertahankan stabilitas perusahaan, selalu berperan aktif dan berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan di perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan

berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang sering dijumpai perusahaan, padahal kinerja karyawan sangat memengaruhi kualitas dari perusahaan tersebut. Apabila kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan kurang optimal, maka akan sangat berpngaruh terhadap *brand image* perusahaan. Hal ini dikarenakan proses kinerja karyawan kurang optimal akan berpengaruh terhadap nilai suatu produk.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2014:217) pengertian kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi dan mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apa lagi pada saat-saat sekarang dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Selain kepemimpinan, disiplin juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:193) pengertian kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kinerja karyawan pada tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri saat ini dikatakan meningkat, tentu semakin banyak permasalahan yang timbul. Dapat dilihat dari pimpinan yang kurang tegas menyebabkan karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan . Disamping itu gaji yang diberikan karyawan belum sesuai dan masih ada peralatan yang tidak layak untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.**

Rumusan Masalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?

4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?

II. METODE

Pendekatan dan Teknik Penelitian

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini menggunakan tehnik penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tenun ikat "Medali Mas". Berlokasi di jalan KH. Agus Salim Gang VIII, No. 54, Desa Bandar Kidul, Mojoroto, Kota Kediri.

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai dari bulan April - Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tenun ikat "Medali Mas"

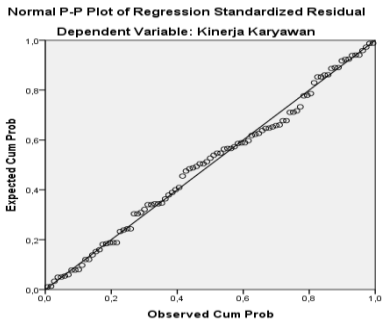
Sampel Menurut Sugiyono (2016:120) "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan tenun ikat "Medali Mas" yaitu sebanyak 95 resonden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:127), sampel jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL

Uji Normalitas

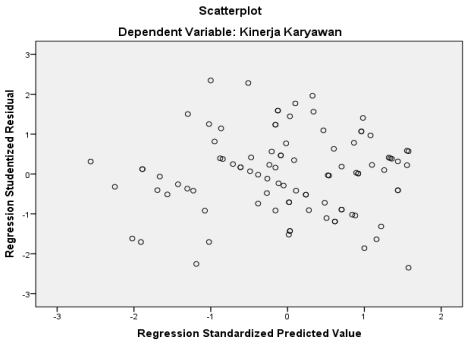


Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Berdasarkan hasil analisis data pada gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,80428	2,111

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,111. Nilai du = 1,73 sehingga 4 – du= 4 –1,73= 2,268. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4 – du atau 1,73 < 2,111< 2,268 artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kasus didalam regresi dimana ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, dimana regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,938	1,066
	Disiplin Kerja	,682	1,467
	Kepuasan Kerja	,706	1,416

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Ghozali (2016:103) kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerjamemiliki nilai *tolerance* 0,938; 0,682; 0,76 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,066; 1,467; 1,416 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.007	2,043	
	Kepemimpinan	.266	.105	.213
	Disiplin Kerja	.223	.059	.370
	Kepuasan Kerja	.243	.096	.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y= 4,007+0,266X_1+0,223X_2+0,243X_3$

1. Konstanta =4,007

Apabila variabel motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai pengaruh sebesar 4,007

2. Koefisien X_1 = 0,266

Bahwa setiap peningkatan variabel motivasi secara positif naik 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Koefisien X_2 = 0,223

Bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi secara positif naik 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,223 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien X_3 = 0,243

Bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja secara positif naik 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling dominan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan dengan besaran koefesiennya sebesar 0,266.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631[a]	.398	.378	2,80428

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *adjusted R square* adalah 0,398 artinya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 37,8% sedangkan 62,2% diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model	T	Sig.
(Constant)	1,962	,053
Kepemimpinan	2,536	,013
Disiplin Kerja	3,759	,001
Kepuasan Kerja	2,541	,013

a. Dependent Variable:Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai signifikan kepemimpinan 0,013< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, disiplin kerja 0,000< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, kepuasan kerja 0,013< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	20,029	,000b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant) kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 20,029 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil dari pengujian secara simultan adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikatv "Medali Mas" Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.

Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.