

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESAIN PEKERJAAN,  
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Di PT Ara Shoes Indonesia, Ungaran)**

Nur Susilawati  
Program Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre  
[Nursusila1975@gmail.com](mailto:Nursusila1975@gmail.com)

---

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di hall 9, merupakan karyawan tetap dan masa kerja lebih dari 5 tahun di PT Ara Shoes Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan dan 3) pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

*Abstract*

*This study aims to determine how much influence work discipline, job design and leadership style have on employee performance. The population in this study were all employees who work in hall 9, are permanent employees and have worked more than 5 years at PT Ara Shoes Indonesia. The sample in this study were 120 employees. The data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The results showed that: 1) There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance. 2) There is a positive and significant effect of job design on employee performance and 3) a positive and significant influence of leadership style on employee performance. In addition, there is a positive and significant influence on work discipline, job design and leadership style together on employee work performance.*

*Keywords: Work Discipline, Job Design, Leadership Style, Job Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah tulang punggung kehidupan bagi organisasi, keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. PT Ara Shoes Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu khususnya sepatu wanita di Ungaran Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) di PT Ara Shoes dapat diketahui bahwa ada penurunan jumlah kupon produksi selama enam bulan terakhir. Adapun besarnya target yang ditentukan bulan Januari sebesar 5.400 hanya tercapai 4.780, target bulan Februari 5.850 hanya tercapai 5.400, target bulan Maret 4.400 hanya tercapai 4.380, target bulan April 5.400 hanya tercapai 4.885, dan target bulan Mei 4.950 hanya tercapai 4.240. Berdasarkan ketercapaian target tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada bulan Januari sampai Mei 2019 belum dapat terealisasi secara optimal. Rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut, diduga karena kurangnya kedisiplinan dari para karyawan, desain pekerjaan yang tidak memuaskan dan gaya kepemimpinan masih kurang maksimal. Hal ini tentu menyebabkan perusahaan merugi, sehingga perusahaan mengadakan pengurangan karyawan dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meski mengurangi jumlah karyawan perusahaan tetap mengharapkan prestasi kerja yang baik atau meningkat.

Kupon atau *coupon barcoding* adalah dokumen pendukung dari suatu artikel sepatu yang berisikan informasi urutan proses, waktu yang dibutuhkan dari setiap proses, jenis waktu, jumlah pasang yang harus dikerjakan untuk setiap proses, *barcode*. Dokumen tersebut harus tersedia pada setiap artikel yang sedang dikerjakan/proses produksi. Widiartana, (2016) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja karyawan merupakan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya, tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berikut merupakan data yang diperoleh dari perusahaan mengenai kedisiplinan karyawan.

**Tabel 1 Keterlambatan Karyawan**

Bulan	Jumlah keseluruhan karyawan	Jumlah karyawan yang datang terlambat	Persentase
Januari	1.753	512	29%
Februari	1.415	423	30%
Maret	1.360	429	32%
April	1.300	430	33%
Mei	1.250	451	36%

Sumber : data olahan internal

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang tidak disiplin dengan datang terlambat setiap bulannya pada bulan Januari-Mei tahun 2019 karyawan yang datang terlambat terus meningkat.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang kedua yaitu desain pekerjaan. Menurut Perangin-angin, (2015) Desain Pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Desain pekerjaan yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja masing-masing individu di dalam organisasi. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak yang relatif dan yang berbeda dari pemikiran objektif.

Permasalahan yang ditemui yaitu karyawan yang ditempatkan pada posisi kerja yang kosong tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sebelumnya, sehingga karyawan tersebut merasa kesulitan dan tidak puas dengan hasil kerjanya. Selain itu ada karyawan yang mendapat dua macam tugas pada satu waktu yang menyebabkan karyawan tidak fokus pada pekerjaannya.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu gaya kepemimpinan. Permasalahan yang ditemui dari gaya kepemimpinan di PT Ara Shoes yaitu pimpinan kurang maksimal dalam menegakkan aturan, terbukti masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja, absen pulang sebelum jam kerja selesai. Selain itu masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?
2. Adakah pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia?

Adapun tujuan penelitian dari latar belakang dan pokok permasalahan di atas sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT Ara Shoes Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2009), disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Fathoni (dalam Kristanto dan Santoso, 2013) menjabarkan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Siagian (2013) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi:

- a. Pendisiplinan preventif, Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Pendisiplinan Korektif, Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah : ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

## **2. Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan atau rancangan pekerjaan merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi (Simamora dalam Rachmawati 2008). Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para pegawai yang memegang jabatan tersebut, Perangin-angin (2015).

Adapun dimensi dan indikator desain pekerjaan menurut Sunarto (2005) sebagai berikut: signifikansi tugas, keberagaman tugas, penggunaan dan pengembangan kemampuan.

## **3. Gaya Kepemimpinan**

Abdullah Masmuh (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Lewis, Lippitt dan White (dalam Abdullah Masmuh, 2010) menyebutkan ada 3 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

### 1. Gaya pemimpin otoriter

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau memastikan persetujuan dari para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis.

### 2. Gaya pemimpin demokratis atau partisipatif

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan melibatkan anggota kelompok untuk untuk dimintai masukan-masukan. Sehingga tugas pemimpin selain memberikan pengarahan juga mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan cara yang dikehendaki anggotanya. Gaya kepemimpinan ini tidak cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis karena menyatukan berbagai berbagai jenis pendapat bukanlah hal mudah dan membutuhkan waktu lama.

### 3. Gaya pemimpin laissez-faire (lepas-kendali)

Seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan tidak memiliki inisiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternatif tindakan. Akan tetapi pemimpin ini lebih mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri pekerjaannya. Namun dalam hal ini bukan berarti pimpinan tidak ikut campur dalam proses diskusi, melainkan pimpinan berperan sebagai pengawas. Untuk pengambilan keputusan gaya laissez faire tidak cocok digunakan pada saat kritis dikarenakan menghambat pengambilan keputusan.

## 4. Prestasi Kerja

Mangkunegara, (2011) mengemukakan prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} + \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} + \text{skil}$$

Rivai, (2004) mengemukakan bahwa pada umumnya cara mengukur prestasi kerja karyawan mempertimbangkan lima hal, yaitu kualitas, kuantitas, kemampuan, sikap karyawan dan waktu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif sebab penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan tetap PT Ara Shoes Indonesia yang memiliki masa kerja 5 tahun lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 orang, sehingga objek yang memenuhi kriteria untuk diteliti dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Metode Kuisisioner**

Menurut Hadjar dalam Taniredja dan Mustafidah (2011:44), “Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan ataupun pernyataan mengenai topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individu atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu contohnya seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku”. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi daftar pernyataan-pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk ditanggapi.

#### **2. Metode Dokumentasi**

Dokumentasi adalah penelitian yang didapat melalui dokumen-dokumen perusahaan yang akan diteliti. Data dokumentasi dari perusahaan meliputi, sejarah perusahaan, data mengenai karyawan, struktur organisasi beserta tugas masing-masing jabatan.

### **Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan sebagaimana adanya serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

#### **2. Uji Korelasi Berganda**

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda akan diperoleh nilai koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya

hubungan dari masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen (disiplin, desain, gaya kepemimpinan) kepada variabel dependen (Prestasi Kerja).

### 5. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh antar kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh informasi, jumlah karyawan sebanyak 120 orang yang menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan laki-laki sebesar 2 lebih sedikit daripada karyawan perempuan sebesar 118. Usia dominan responden antara 18-30 tahun sebanyak 78 karyawan dan 42 yang berusia antara 31-45. Dari 120 responden 118 dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, 1 D3 dan 1 D1.

### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel telah terbukti dalam hasil pengujian validitas menunjukkan nilai corrected item total correlation yang berada di atas nilai r tabel untuk  $n = 10$  yaitu 0,632. Dengan demikian, item pada masing-masing konsep variabel tersebut dinyatakan valid dalam pengujian statistik dan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel menunjukkan nilai Alpha yang



berada di atas nilai 0,7 (nilai batasan reliabilitas). Dengan demikian, masing-masing konsep variabel tersebut adalah dinyatakan reliable dalam pengujian statistik.

### 3. Uji Korelasi Berganda

**Tabel 2 Uji Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.489	.900
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja				

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas nilai korelasi berganda dapat diketahui R sebesar 0,709, artinya hasil korelasi kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,79. Dan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan adalah 50,2%. Sisanya 100% -50,2% = 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4. Uji Regresi Berganda

**Tabel 3 Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.549	2.507		1.416	.160
	disiplin kerja	.392	.065	.448	6.022	.000
	desain pekerjaan	.230	.071	.240	3.259	.001
	gaya kepemimpinan	.225	.067	.235	3.370	.001
a. Dependent Variable: prestasi kerja						

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,549 + 0,392X_1 + 0,230X_2 + 0,225X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta dapat diartikan, jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ , maka prestasi kerja diperoleh sebesar 3,549. Sedangkan nilai  $\beta$  positif yang

menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,392. Setiap peningkatan desain kerja (X2) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,230, dan setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X3) sebesar 1, maka tingkat prestasi kerja meningkat sebesar 0,225

## 5. Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Koefisien determinasi (Adjusted R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.489	.900
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, disiplin kerja				

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,48,9. Angka 48,9% mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja (X1), desain kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 48,9\% = 51,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $6,022 > t$  tabel  $2,272$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 1 yang mengatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima. Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $3,259 > t$  tabel  $2,272$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan desain kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa “desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima. Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung  $3,370 > t$  tabel  $2,272$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga nilai t hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 3 yang mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

## **b. Uji F (Simultan)**

Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai  $f$  hitung  $38,981 > F$  tabel  $2,700$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga nilai  $F$  hitung terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja, desain kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka hipotesis 4 yang mengatakan bahwa “disiplin kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia”, diterima.

Berdasarkan hasil seluruh analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan secara simultan dan juga parsial. Diantara ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Disiplin kerja, karena memiliki nilai koefisien beta dan  $t$  hitung paling besar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Ara Shoes Indonesia mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik  $t$  hitung  $6,022 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel desain pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik  $t$  hitung  $3,259 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel desain pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai statistik  $t$  hitung  $3,370 > t$  tabel  $2,272$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Desain Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) di PT Ara Shoes Indonesia. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $38,981 > 2,70$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga, keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Disiplin kerja, Desain Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang menaati aturan perusahaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan prestasi kerjanya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan. Adanya desain kerja yang baik juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan prestasi kerjanya.

## **2. SARAN**

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, karena penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yaitu dengan cara melakukan pendekatan dan komunikasi yang lebih kepada seluruh karyawan seperti, mau menerima pendapat atau pun keluhan dari karyawan dan lebih sering melakukan hubungan kerja, dengan karyawan dengan kata lain cenderung ke arah gaya kepemimpinan demokratis.
2. Pimpinan harus selalu memberikan arahan, bantuan serta motivasi bagi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan penting dan diselesaikan tepat pada waktu. Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki karyawannya dengan desain pekerjaan yang diberikan juga

sangat perlu diperhatikan. Sebab apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan lebih mudah memahami apa yang menjadi tugasnya dan tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada bahkan pekerjaan yang beragam pun dapat terselesaikan dengan baik.

3. Pimpinan perlu memperhatikan juga disiplin karyawan, karena jika semua karyawan memiliki disiplin baik seperti tepat waktu ketika masuk kerja, memanfaatkan sarana perusahaan dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan tidak mencuri-curi waktu untuk bersantai ketika bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variabel lainnya sebagai variabel independen untuk mengetahui apa saja yang dapat menjadi pengaruh prestasi kerja karyawan di PT Ara Shoes Indonesia, karena dari hasil penelitian ini ada 51,1% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristianto, Deni dan Santoso, Agus. 2013. "Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih Dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Pada RS Negeri Di Semarang". I.(1), No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kencana.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Perangin-angin, E. M. B. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.

- Siagian, P.Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Sunarto, 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit AMUS & Aditya Media.
- Widiartana, W. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi”. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1).