

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA

Ahmad Agus Saikhoni¹, Sujiono², Purwanto³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : agussaikhoni82@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources is one of the factors that determine the success of failure of HR companies company's overall goals. Humans are a resource factor that is different from other factors, because humans have feelings, HR must be managed and fostered carefully and thoroughly in order to be able to make optimal contributions to the company. This study refers to the understanding of leadership style, discipline and compensation for the work motivation of employees of PT. UNIRAMA DUTA NIAGA is in ponorogo. This research is a quantitative descriptive study, while the research instrument is a questionnaire. The population used in this study were employees of PT. UNIRAMA DUTA NIAGA. Employees in this company approve 61 employees. Testing data instrument used were validation and reliability tests. Testing analysis and coefficient of determination, while testing the hypothesis using the t test and f test. The result of this study are (1) leadership style has an influence on employee work motivation with regression regression of 0.241 at the significance of 0.008. (2) Dicipline affects significant work motivation with a regression value of 0.119 with a significancevalue of 0.36. (3) Compencation is also significant on employee work motivation with a total regression of 0.519 with a significance value of 0,000. (4) leadership style, discipline, and compensation simultaneously have a significant influence on work motivation with a significance level value, 0117.

Keywords : *leadership style, discipline, compensation and work motivation.*

A. PENDAHULUAN

SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan ini adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang. Dalam penelitian ini yang ingin diteliti adalah apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Intrumen yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi. Ketiga instrument ini diharapkan

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo. (2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo. (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

B. KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa : “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Indikator dari motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tanggung jawab

Sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Membentuk keahlian

Suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat suatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Tujuan

Misi sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi di masa yang akan datang dan manajer bertugas mengarahkan jalannya organisasi untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Kemauan

Dasar untuk mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan lainnya. Kemauan juga merupakan salah satu factor yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu hal dalam kehidupan nyata.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang memberedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tipe Gaya Kepemimpinan

Hubungan pimpinan dengan bawahan merupakan unsur yang saling terkait satu dengan yang lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat dan efektif. Anoraga (2000:187), membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi atau kelompok.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat.
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinan bebas merupakan gaya kepemimpinan cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi dan perilaku kepemimpinan pembelot. Dalam prosesnya ternyata sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok atau organisasinya dengan cara apapun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol dan pemimpin memberikan kebebasan

penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing., baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil.

Kedisiplinan

Pengertian Kedisiplinan

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335).

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Rivai dkk (2014), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif
2. Disiplin Korektif
3. Perspektif hak-hak individu
4. Perspektif utilitarian

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

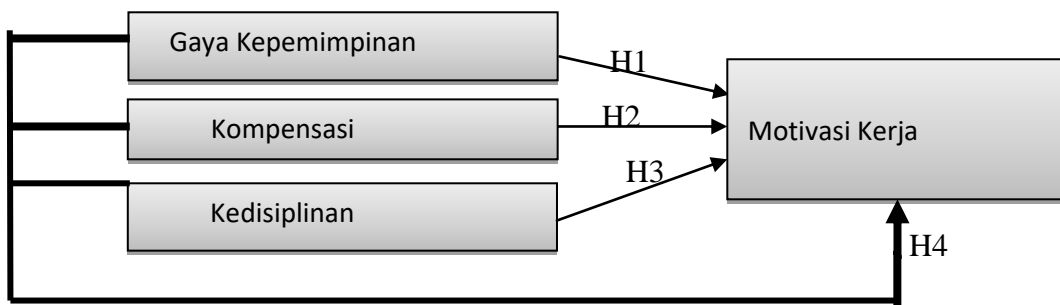
Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Ardana (2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Menurut Ardana dkk (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Produktivitas kerja karyawan
- d. Pemerintah dengan UU dan keppres
- e. Biaya hidup atau cost of living
- f. Posisi jabatan karyawan
- g. Pendidikan dan pengalaman
- h. Jenis dan sifat pekerjaan

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Djanaid (2004) pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan di sini bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut Hasibuan (2006) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Atas dasar tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₂ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalau menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Ardana (2012).

Berdasarkan penjabaran tersebut diatas maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Pemimpin mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Selain dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan juga harus diterapkan dalam suatu perusahaan dengan tujuan karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Dari gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, akan lebih maksimal jika perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan agar memiliki prestasi kerja tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut akan termotivasi dan lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄ : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

C. PELAKSANAAN DAN METODE

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Perusahaan PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo. Sampel penelitian ini adalah bagian dari populasi dimana sampel dapat berupa seluruh populasi ataupun dalam jumlah tertentu yang mampu mewakili populasi. Adapun sampel penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo yang berjumlah 61 karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Santoso (2015), analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variable terhadap variable lain. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi

A = konstanta (nilai Y apabila $x_1, x_2, x_3 = 0$)

$b_{1,2,3}$ = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kedisiplinan

X₃ = Kompensasi

E = Variable pengganggu yang dalam perhitungan harganya diasumsikan = 0

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Sumarsono (2004:226) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi berganda (R²) mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat

untuk menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat menurun bila suatu variabel baru ditambahkan pada model regresi (sekalipun R^2 meningkat). Akan tetapi kenaikan R^2 tidak berarti bahwa variabel baru yang dimasukkan secara statistik signifikan. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b^1 \Sigma x^1 y + b^2 \Sigma x^2 y + b^3 \Sigma x^3 y}{\Sigma y^2}$$

Dimana :

b^1, b^2, b^3 = Koefisien Determinasi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kedisiplinan

X_3 = Kompensasi

Y = Motivasi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independent (x_1, x_2, x_3) terhadap variabel dependent (Y) (Santoso, 2013). Berikut hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Gaya kepemimpinan (x_1), Kedisiplinan (x_2),
Kompensasi (x_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)**

| Variabel | Koefisien Regresi (B) | t-hitung | Sig | Kesimpulan |
|-------------------|-----------------------|----------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,241 | 2,729 | 0,008 | Signifikan |
| Kedisiplinan | 0,119 | 2,149 | 0,036 | Signifikan |
| Kompensasi | 0,519 | 6,490 | 0,000 | Signifikan |
| Konstanta | 2,922 | | | |
| Sig | 0,000 | | | |

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2019

Persamaan regresi linier berganda untuk pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (x_1), Kedisiplinan (x_2), Kompensasi (x_3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,922 + 0,241 (X_1) + 0,119 (X_2) + 0,519 (X_3)$$

Uji t

Uji ini digunakan seberapa besar pengaruh antara masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y), uji t juga dimaksudkan menguji tingkat keterkaitan masing-masing koefisien regresi, yakni uji signifikan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, dimana jika angka probabilitas signifikansi $< 5\%$

maka H0 ditolak, jika angka probabilitaas signifikansi >5% maka H0 diterima. Berikut adalah hasil uji t.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 2.922 | 1.837 | 1.591 | .117 | |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .241 | .088 | .260 | 2.729 | .008 |
| | KEDISIPLINAN | .119 | .055 | .160 | 2.149 | .036 |
| | KOMPENSASI | .519 | .080 | .614 | 6.490 | .000 |

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2019

Uji F

Pada penelitian uji f dilakukan untuk pengaruh signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara serempak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f tabel. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria apabila F test > F tabel maka antara variabel independen dan variabel dependen ada pengaruh. Apabila F test < F tabel maka antara variabel independen dan variabel dependen tidak ada pengaruh. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel secara keseluruhan:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 93.692 | 3 | 31.231 | 42.873 | .000 ^a |
| | Residual | 41.521 | 57 | .728 | | |
| | Total | 135.213 | 60 | | | |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan besaran t hitung sebesar 2,729 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,673. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dari sosok pemimpin yang tegas, berwibawa, serta supel. Pemimpin yang memiliki gaya tersebut dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan. Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang paling diinginkan oleh karyawan, sebab konsentrasi dalam bekerja akan didapatkan apabila kenyamanan didapatkan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Motivasi Kerja

Variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan besaran t hitung sebesar 2,149 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,673. Artinya variabel kedisiplinan mempunyai peran yang sangat baik terhadap motivasi kerja. Kedisiplinan bisa dilihat bilamana karyawan datang tepat waktu, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, dan taat terhadap aturan dalam perusahaan. Suatu perencanaan akan terealisasi apabila disiplin diterapkan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa dari ketiga variabel bebas yang diuji ternyata variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan dengan besaran t hitung sebesar 6,490 lebih besar dari t tabel sebesar 1,673. Artinya bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang baik dalam motivasi kerja karyawan. Maka dalam hal ini perusahaan harus mempertahankan apa yang harus telah menjadi kebijakannya, seperti dalam pemberian upah dan tunjangan hari raya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan hal yang paling diinginkan bagi setiap karyawan. Kompensasi memberikan dampak yang besar terhadap motivasi kerja disebabkan dengan adanya kompensasi karyawan lebih merasa diapresiasi dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kompensasi, Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan f hitung sebesar $42,873 > f$ tabel 2,39. Artinya ketiga variabel ini bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung gaya kepemimpinan sebesar 2,729 lebih besar daripada t tabel (1,673). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.
- b. Kedisiplinan juga memiliki t hitung sebesar 2,149 lebih besar dari t tabel (1,673). Kedisiplinan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dari t hitung juga lebih besar dari t tabel, dengan $6,490 > 1,673$.
- d. Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dengan f hitung lebih besar daripada f tabel ($42,873 > 2,39$).

Saran

Dari analisis dan kesimpulan diatas maka dapat diambil saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan harus tetap meningkatkan kompensasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti faktor gaji atau upah tinggi karena hal ini akan lebih memberikan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.
- b. Hendaknya perusahaan terus meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara komunikasi secara efektif dengan karyawan dan memiliki sikap positif yang akan dapat mendorong karyawan dalam membuat kontribusi yang baik.
- c. Perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan lebih memperhatikan faktor kedisiplinan terhadap karyawan diantaranya meliputi absensi harian, tata tertib karyawan dan lain-lain. Dengan diadakannya peraturan diatas maka karyawan diharapkan lebih disiplin lagi dalam melakukan pekerjaan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama yang sudah seharusnya mencermati variabel yang lain yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan selain tiga variabel diatas.

Ucapan Terimaa Kasih

1. Drs. Sujiono, MM, selaku pembimbing yang senantiasa dengan ikhlas meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya, membimbing, mengarahkan, membantu, dan memberi nasehat serta saran yang membangun kepada peneliti dalam menyusun karya tulis ini.
2. Drs. Ec. Purwanto, MM, selaku pembimbing yang senantiasa dengan ikhlas meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya, membimbing, mengarahkan, membantu, dan memberi nasehat serta saran yang membangun kepada peneliti dalam menyusun karya tulis ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P.2000, *Manajemen Bisnis*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardana, Ni Wayan Mujiati, I wayan mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.

ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis

<http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>

ISSN: 2614-5502, E-ISSN: 2614-7246

Vol. 1 No. 1 Desember 2019

Hal: 1-11

- Djanaid, Djanalis. 2004. *Kepemimpinan Eksekutif: Teori dan Praktek*. Malang: Univ. Brawijaya.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara
- Kartono. 2008. “*Pemimpin Dan Kepemimpinan*” Edisi Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Santoso, (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Pnorogo : Umpo Press.
- Santoso. 2015. “*Metode dan Langkah Pengolahan Data Penelitian*” Ponorogo : UNMUH.
- Sugiyono. 2012 . *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sumarsono, 2004, *Metode Risert Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. In Media.
- Rivai dkk (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi ke 3. Jakarta. : Rajawali Pers.