

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR UTAMA RAYA

Diana*, Suhardi**

*Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb150910076@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In this globalization, economic competition between companies is becoming increasingly strict both domestically and globally, competing with each other. Companies are required to always improve and maintain the quality and performance of employees to be effective and efficient and able to compete with other companies. These research purpose for examine whether the company's work motivation, work discipline and leadership style possess an influence on employe performance at PT Makmur Utama Raya. Employees of PT Makmur Utama Raya in june 2018 as much 118 respondent, is the population of this study. Sampling technique uses saturated sampling, the total sample in this study are 118 respondent. The counting up activity apply SPSS version 21.0 software. Multiple linear regression analysis is the method that used to analysis data in this study. The result shows that employe performance is have an impact on with some element. Those are work motivation, leadership style and work discipline. The number of 0,659 (65,9%) represents the R Square Value. It means the work motivation, leadership style and work discipline have effected the employee performance (Y) for 65,9%, rest of 34,1% is effected by other variable out of this research.

Keywords: *Leadership Style; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam globalisasi ini, persaingan ekonomi di antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin ketat baik di dalam negeri maupun global, bersaing satu sama lain. Seiring dengan pertumbuhan teknologi dan informasi terus-menerus mengalami peningkatan maka secara tidak langsung menumbuhkan daya saing semakin besar. Untuk dapat memperkuat dan bertanding dalam kompetisi globalisasi ini, para pemangku kepentingan bisnis perlu meningkatkan kualitas kinerja.

PT Makmur Utama Raya berada di bidang industri bangunan yang menjual material-material bangunan meliputi *tiles* (keramik), tangki, *sanitary ware*, semen. Atas banyaknya macam-macam produk yang di sediakan oleh perusahaan PT Makmur Utama Raya, oleh sebab itu perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawan mampu bekerja efektif dan efisien serta karyawan diharapkan memiliki keterampilan tinggi

pada bidang mereka terhadap kewajiban dan tugas sesuai posisi jabatan pekerjaan. Terdapat sejumlah permasalahan yang terjadi dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yaitu cara bagi pemimpin tampil menghadapi kondisi bersifat senantiasa berubah dan mampu mengimbangkan gaya kepemimpinan yang dimiliki sesuai dengan situasi. Permasalahan terjadi di PT Makmur Utama Raya mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada bawahan tanpa disertai pengendalian yang tepat dan mengakibatkan otoritas tersebut disalahgunakan.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati aturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan menerapkan peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang berkurang dapat diamati meliputi karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Misalnya selalu minta izin untuk keperluan pribadi,

telat masuk kerja dan tingkat absensi tidak hadir karyawan tergolong tinggi.

Motivasi kerja merupakan upaya seseorang karyawan dalam bekerja keras agar tercapainya misi organisasi dan supaya kecakapan usaha tersebut dapat menyanggupi keperluan individu. Penurunan motivasi dapat disebabkan oleh pemberian komisi atas insentif oleh perusahaan.

Berlandaskan permasalahan yang telah disebutkan diatas, penulis berkeinginan untuk menyelenggarakan membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya”**.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Mengutip dari Hapid & Sunarwan, (2014: 8) gaya kepemimpinan ialah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengutip dari Efendi, (2017: 8) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang tokoh pemimpin dalam memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak yang ingin organisasi sama-sama sukses. Indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan mengutip dari Sudja & Mujiati, (2017: 556) terdapat 6 indikator yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Potensi memotivasi.
3. Keterampilan komunikasi.
4. Kapabilitas mengelola bawahan.
5. Tanggungjawab.
6. Mampu mengontrol emosi.

Disiplin Kerja

Mengutip dari Supeno et al., (2017: 93) disiplin adalah aktivitas manajerial yang mendorong para pegawai untuk menerapkan macam-macam peraturan perusahaan. Mengutip dari Hamali, (2016: 214) disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan untuk menegakkan aturan organisasi. Indikator yang terdapat pada disiplin kerja mengutip

dari Handoko (2008) dalam Hamali, (2016: 216) terdapat 3 indikator yaitu:

1. Disiplin preventif.
2. Disiplin korektif
3. Disiplin progresif.

Motivasi Kerja

Mengutip dari Hamali, (2016: 134) motivasi adalah semangat membawa antusiasme pribadi untuk bekerja dan dapat bekerja secara efektif, berintegrasi dengan upaya untuk bekerja bersama dan mendapatkan kepuasan. Mengutip dari Triyanto et al., (2016: 5) motivasi ialah dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu dan energi untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi. Indikator yang terdapat pada motivasi kerja mengutip dari Ardana et al., (2011) dalam Putra & Indrawati, (2015: 2992) terdapat 4 indikator yaitu:

1. Pekerjaan terjamin.
2. Reward / penghargaan.
3. Penempatan posisi dengan tepat.
4. Kepantasan gaji.

Kinerja Karyawan

Mengutip dari Hartono & Rotinsulu, (2015: 910) kinerja karyawan adalah *output* pekerjaan karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggung tugas pekerjaan tiap individu. Mengutip dari Pujiyanti et al., (2017: 21) kinerja karyawan merupakan *output* dari keseluruhan tugas yang sedang berjalan, performa dapat dicapai dengan memenuhi kewajiban di bawah tanggung jawab itu. Indikator yang terdapat pada kinerja karyawan mengutip dari Robbins (2006) dalam Bintoro & Daryanto, (2017: 107) yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.

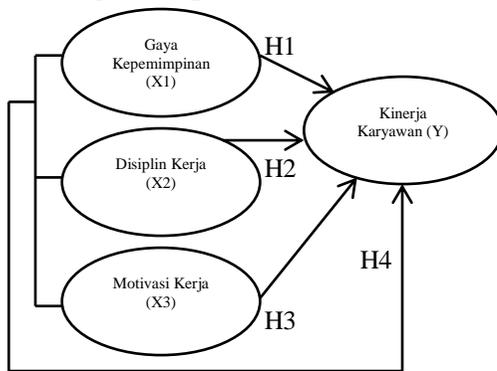
Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan sehingga penulis mengambil contoh sebagian penelitian selaku literatur. Penelitian yang diteliti oleh Hapid & Sunarwan, (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Karyawan PT Financial Multi Financee Palopo dari penelitian ini membuahkan hasil faktor yang bisa berpengaruh positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan terdapat gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi.

Penelitian yang diteliti oleh Prihono et al., (2016) dengan judul Pengaruh Spritualitas, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja pegawai kantor pelayanan perbendaharaan negara di Provinsi Bali dari penelitian membuahkan hasil ternyata faktor yang mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meliputi spritualitas, motivasi, budaya organisasi. Diharapkan pada penelitian berikutnya bisa dijadikan atasan pegawai selaku responden dan menyelidiki lebih dalam tentang spritualitas.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka berpikir di atas, hipotesis bisa dijelaskan seperti berikut ini:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H4: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain penelitian dengan formula kausalitas yang berfungsi menguji kemungkinan kausalitas

antar variabel-variabel (Sanusi, 2014: 14) yaitu variabel independen mencakup motivasi kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel dependen meliputi kinerja karyawan.

Operasional Variabel

Variabel dependen di penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y) terdapat indikator pada penelitian ini meliputi: efektivitas, kualitas, ketepatan waktu dan kuantitas. Variabel independen di penelitian ialah gaya kepemimpinan (X1) terdapat sejumlah indikator yaitu: potensi memotivasi, tanggung jawab, kemampuan mengambil keputusan, keterampilan komunikasi, mampu mengontrol emosi dan kapabilitas mengelola bawahan. Disiplin kerja (X2) terdapat sejumlah indikator yaitu: disiplin korektif, disiplin preventif dan disiplin progresif. Motivasi kerja (X3) terdapat sejumlah indikator yaitu: *reward/ penghargaan*, pekerjaan yang terjamin, alokasi jabatan dan gaji yang sesuai.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil ialah jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja ditempat PT Makmur Utama Raya bersumber data bulan juni 2018, keseluruhan karyawan 118 orang. Penggunaan teknik pada pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, oleh sebab itu sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT Makmur Utama Raya yang jumlah nilainya sebanyak 118 orang.

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dapat diolah dengan memanfaatkan program SPSS versi 21.

Uji Kualitas Data

Dalam pemeriksaan mengenai kualitas data, peneliti memakai uji validitas, reliabilitas. Validitas meyakinkan berapa banyak perbedaan yang diperoleh melalui perangkat pengukuran mencerminkan perbedaan aktual antara subjek yang diteliti. Reliabilitas bisa diartikan ibarat indek berkemampuan membuktikan sampai dimana suatu alat pengukur dapat menampakkan dan bisa diyakinkan atau sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pemeriksaan asumsi klasik, peneliti memanfaatkan 3 (tiga) jenis uji yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas mempunyai fungsi dalam menentukan apakah dalam sebuah nilai residu yang di selidiki berdistribusi normal atau abnormal. Uji multikolinieritas adalah kaitan atau hampir hubungan sempurna atau sempurna antar variabel-variabel independen dalam membentuk variabel ini. Uji heteroskedastisitas selaku varian dari seimbang dari residupengamatan dari suatu model regresi.

Uji Pengaruh

Selama proses uji pengaruh ini, penulis metode yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda yaitu sanggup pembuktian kebenaran dengan wujud dan sisi hubungan yang terbentuk antara variabel independen serta dependen, pada tiap-tiap variabel dapat mengakui nilai prediksi. Analisis koefisien determinasi berfungsi menentukan proporsi kontribusi dari pengaruh variabel independen yang sebagian atau simultan diberikan kepada variabel dependen.

Uji Hipotesis

Penulis membuat percobaan hipotesis dalam memanfaatkan uji F (simutan) dan uji T (parsial). Uji F dilakukan supaya memahami pengaruh secara bersama-sama akibat variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Fungsi Uji T dilakukan untuk menentukan akibat masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Karakteristik Responden

Dari 118 responden, jumlah responden dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh pria sejumlah 62 orang dan berjenis kelamin wanita sejumlah 62 orang. Pembagian responden berlandaskan usia bisa dikategorikan dengan rentang usia antara 20-25 tahun sejumlah 13 orang, rentangusia 26-30tahun sejumlah 60 orang, rentang usia 31-35tahun sejumlah 33 orang, rentang usia lebih dari 35 tahun sejumlah 12 orang. Pembagian responden berlandaskan pendidikan bisa dikategorikan antara lain pendidikan SD sejumlah 2 orang, pendidikan SMP sejumlah 41 orang, pendidikan SMA/SMA sejumlah 41 orang, pendidikan D3 sejumlah 21 orang, pendidikan S1 sejumlah 5 orang dan pendidikan lainnya sejumlah 8 orang. Berlandaskan penjelasan di atas, maka bisa mengambil kesimpulan bahwa responden berlandaskan pendidikan berdominasi oleh pendidikan SMP dan SMK/SMA dengan jumlah yang sama yang nilainya tiap kriteria kedua pendidikan sebanyak senilai 41 orang dan responden paling sedikit terdapat pada pendidikan SD yang nilai banyaknya responden sejumlah 2 orang.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Penghimpunan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 118 responden. Kuesioner berisikan 21 butir pertanyaan dari total pernyataan variabel independen dan dependen. Variabel pada gaya kepemimpinan (X1) sejumlah 6 poin pernyataan, variabel pada disiplin kerja (X2) sejumlah 6 poin pernyataan, variabel pada motivasi kerja (X3) sejumlah 4 poin pernyataan dan variabel pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 5 poin pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	KoefisiennKorelasi (r)	r tabel	Keterangan
X ₁ -1	0.557		
X ₁ -2	0.473		
X ₁ -3	0.514		
X ₁ -4	0.712	0,3610	Valid
X ₁ -5	0.695		
X ₁ -6	0.713		

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
X ₂ -1	0.547		
X ₂ -2	0.775		
X ₂ -3	0.650	0,3610	Valid
X ₂ -4	0.444		
X ₂ -5	0.581		
X ₂ -6	0.680		

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
X ₃ -1	0.752		
X ₃ -2	0.820	0,3610	Valid
X ₃ -3	0.851		
X ₃ -4	0.729		

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
Y-1	0.698		
Y-2	0.712		
Y-3	0.768	0,3610	Valid
Y-4	0.791		
Y-5	0.710		

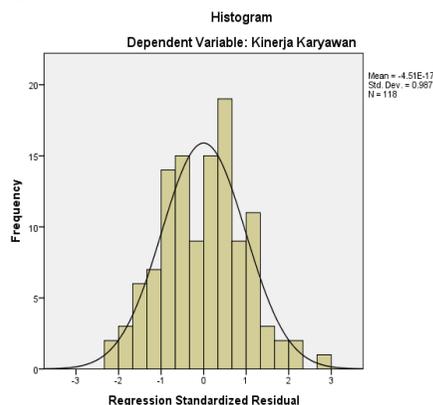
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,669		
Disiplin Kerja	0,667	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,796		
Kinerja Karyawan	0,783		

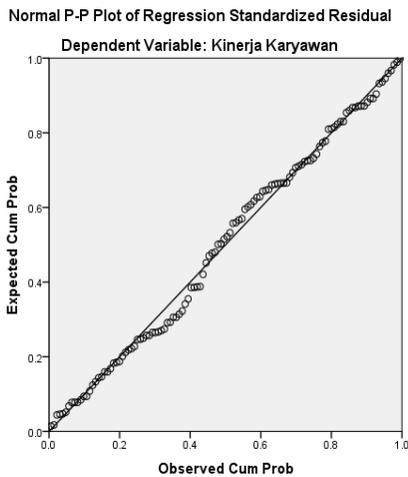
Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Hasil pengujian validitas bisa ditinjau pada tabel 1-4 berlandaskan tabel tersebut dapat melihat bahwa nilai koefisien korelasi pada tiap-tiap item indikator memiliki nilai yang lebih tinggi daripada r tabel. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk melihat reaksi uji nilai reliabilitas bisa ditinjau di tabel 5 berlandaskan ternyata nilai Cronbach Alpha bagi tiap-tiap variabel memiliki nilai > 0,60. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan instrumen berisi atas penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil uji normalitas dengan kurva histogram



Gambar 3 Hasil uji normalitas dengan metode P-P Plot

Output dari nilai uji normalitas terdapat pengujian yang diteliti ini dapat memantau pada gambar 2 dan gambar 3. Berlandaskan hasil pengujian gambar tersebut menunjukkan bahwa kurva histogram berbentuk menyerupai lonceng serta pada metode P-P plot data meluas dan menyebar tepat di area sekitar garis diagonal. Maka dapat menarik kesimpulan, penelitian uji normalitas ini bisa dinyatakan bahwa data model regresi ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

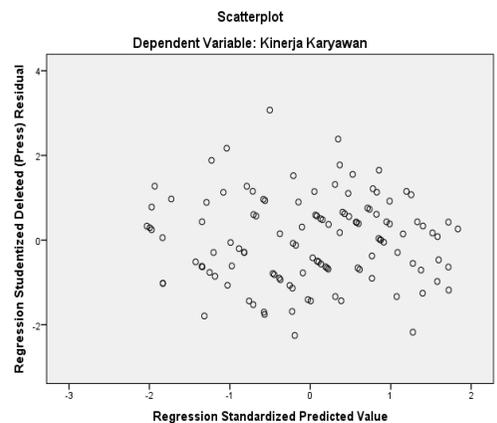
Coefficients ^a		
Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.412	2.426
Disiplin Kerja	.363	2.753
Motivasi Kerja	.672	1.488

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil Uji Multikolinearitas

Output yang didapatkan melalui uji multikolinearitas bisa diamati melalui tabel 6, berlandaskan tabel di atas setiap nilai variabel menyandang yang nilainya VIF angka nominal kecil dari 10 serta nilai toleransi pada setiap variabel mempunyai nilai nominal lebih tinggi dari 0,1. Oleh sebab itu bisa disimpulkan ternyata pada model ini tidak menghasilkan multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terdapat di gambar 4 memperlihatkan bahwa titik-titik meluas ala random (acak), menyebar terletak di atas dan terletak di bawah sumbu Y angka

0. Oleh karena itu dapat menyimpulkan ternyata model regresi ini tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.601	1.232		1.299	.196
	Gaya Kepemimpinan	.155	.077	.172	2.016	.046
	Disiplin Kerja	.164	.081	.184	2.031	.045
	Motivasi Kerja	.683	.079	.575	8.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari uji regresi linier berganda bisa diamati melalui tabel 7 berlandaskan tabel tersebut bisa dijabarkan hasil dari uji berikut ini:

1. Nilai konstanta yang didapati sebesar 1,601, berarti apabila (X1) gaya kepemimpinan, (X2) disiplin kerja dan (X3) motivasi kerja mempunyai nilai nol, maka (Y) kinerja karyawan mempunyai nilai yang senilai 1,601.
2. Variabel (X1) gaya kepemimpinan mempunyai nilai regresi senilai 0,155 berarti apabila variabel independen lain nilainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap peningkatan 1 skor atau nilai 1 persentase, gaya kepemimpinan mengalami peningkatan kinerja karyawan sama banyaknya 15,5%. Nilai koefisien (X1) gaya kepemimpinan bernilai positif jadi bisa diartikan adanya hubungan positif yang terjadi, bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X1) gaya kepemimpinan hal ini juga menaikkan (Y) kinerja karyawan.
3. Variabel (X2) Disiplin kerja mempunyai nilai regresi senilai 0,164 bermaksud apabila variabel independen lain nilainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap peningkatan 1 skor atau nilai 1 persentase, disiplin kerja mengalami peningkatan kinerja karyawan

sama banyaknya 16,4%. Nilai koefisien (X2) disiplin kerja bernilai positif jadi bisa diartikan adanya hubungan positif yang terjadi, bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X2) disiplin kerja hal ini juga menaikkan (Y) kinerja karyawan.

4. Variabel (X3) motivasi kerja mempunyai nilai regresi senilai 0,683 bermaksud apabila variabel independen lain nilainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap peningkatan 1 skor atau nilai 1 persentase, motivasi kerja mengalami peningkatan kinerja karyawan sama banyaknya 68,3%. Nilai koefisien (X3) motivasi kerja bernilai positif jadi bisa diartikan adanya hubungan positif yang terjadi, bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X3) motivasi kerja hal ini juga menaikkan (Y) kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjust R Square	Standard Error of the Estimate
1	.811 ^a	.659	.650	1.911

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai uji hasil koefisien determinasi dapat di ketahui melalui tabel 8. Berlandaskan tabel tersebut dapat melihat angka R^2 yang nilainya 0,659 (65,9%). Hal ini bisa di artikan bahwa variabel (Y) kinerja karyawan

dipengaruhi oleh (X1) gaya kepemimpinan, (X2) disiplin kerja dan (X3) motivasi kerja yang nilainya 65,9%, nilai yang lain senilai 34,1% di akibatkan oleh variabel luar.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Standard Error			
			Beta		
(Constant)	1.601	1.232		1.299	.196
Gaya Kepemimpinan	.155	.077	.172	2.016	.046
Disiplin Kerja	.164	.081	.184	2.031	.045
Motivasi Kerja	.683	.079	.575	8.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Secara Parsial (T)

Hasil uji T yang nilainya ditunjukkan pada tabel 9 di atas. Berlandaskan tabel tersebut, sehingga bisa mengetahui bahwa hasil uji terhadap (X1) gaya kepemimpinan mempunyai signifikansi yang nilainya 0,046 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di thitung 2,016 lebih tinggi dari t-tabel 1,981. Hasil uji terhadap (X2) disiplin kerja mempunyai signifikansi yang nilainya 0,045 dimana angka nominal seharusnya lebih

rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di thitung 2,031 lebih tinggi dari t-tabel 1,981. Hasil uji terhadap (X3) motivasi kerja mempunyai signifikansi yang nilainya 0,000 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di thitung 8,616 lebih tinggi dari t-tabel 1,981. Sehingga bisa menyimpulkan terdapat signifikansi (X1) gaya kepemimpinan, (X2) disiplin kerja, (X3) motivasi kerja berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	802.473	3	267.491	73.277	.000 ^b
Residual	416.145	114	3.650		
Total	1218.619	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Hasil Uji Secara Simultan (F)

Output dari uji f-hitung yang nilainya sejumlah 73,277 lebih besar daripada 3,08 dan nilai signifikansi 0,000 angka nominal lebih kecil dibandingkan nilai alpha 0,05. Jadi H_0 di tolak dan H_a di terima yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada gaya kepemimpinan (X1) memiliki signifikansi yang nilainya senilai 0,046 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji t hitung $2,016 > t$ -tabel 1,981, jadi H_1 di terima yakni gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hartono & Rotinsulu, (2015) berjudul pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada disiplin kerja (X2) memiliki signifikansi yang nilainya senilai 0,045 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji t hitung $2,031 > t$ tabel 1,981, jadi H_2 di terima yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Katiandagho et al., (2014) yang berjudul pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) wilayah sulutenggo area manado.

Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada motivasi kerja (X3) memiliki signifikansi yang nilainya senilai 0,000 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji t hitung $8,616 > t$ tabel 1,981, jadi H_3 di terima yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Triyanto et al., (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja

karyawan studi pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan pada pembahasan sebelumnya, nilai *output* dari uji f hitung $73,277 > f$ tabel 3,08 dan nilai signifikansi dimana angka nominalnya harus lebih rendah dari pada nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hapid & Sunarwan, (2014) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan PT Financial Multi Financee Palopo.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai penelitian berikut ini:

1. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan pertama (H_1) nilai yang terdapat pada uji t (X1) gaya kepemimpinan memiliki signifikansi yang nilainya 0,046, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hitung yang terdapat nilainya 2,016, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t-tabel 1,981. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (X1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.
2. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan kedua (H_2) nilai yang terdapat pada uji t (X2) gaya kepemimpinan memiliki signifikansi yang nilainya 0,045, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hitung yang terdapat nilainya 2,031, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t tabel 1,981. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (X2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.
3. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan ketiga (H_3) nilai yang terdapat pada uji t (X3) motivasi kerja memiliki

signifikansi yang nilainya 0,000, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hitung yang terdapat nilainya 8,616, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t tabel 1,981. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (X3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.

4. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan keempat (H4) nilai yang terdapat pada hitung $73,277 > f$ tabel 3,08 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Dengan ini hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Efendi, S. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Tri Praja Karya Utama. *Jurnal Parameter*, 2(1), 7–14.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (B. Seda, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hapid, & Sunarwan, A. R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 01(02), 7–16.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *EMBA*, 3(2), 908–916.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Prihono, Budiarta, I. ketut, & Astika, I. bagus putra. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali, 7, 2063–2090.
- Pujiasymi, J., Hairudinor, & Taharuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 19–25.
- Putra, i wayan arta permana, & Indrawati, ayu desi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformal, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(10), 2982–3011.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. (D. A. Halim, Ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sudja, N. A. P., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Manajemen Unud*, 6(1), 550–578.
- Supeno, Suseno, I., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *DEIKSIS*, 09(01), 90–99.
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2016). Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT.Sumber Inti Pangan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 19–32.