



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TIRTA INVESTAMA DISTRIBUTION CENTRE KAWASAN**

Dian Purnama Sari

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style, Job Dicipline and Job Motivation on Employees Performance. The population in this study amounted to 295 respondents using the simple random sampling method. The sample obtained was 170 respondents. As independent variable, namely Leadership Style, Job Discipline and Job Motivation, while the dependent variable is Employees Performance. The method of data collection is done by questionnaire. While the data processing and analysis methods used are validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis test using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software Version 13.0. This research was conducted at Employees of PT Tirta Investama Distribution Center in the Region. The results of the analysis of this study can be seen that the results of t test (partial testing) on the Leadership Style variable have a positive and significant effect on Employees Performance with results ($4.842 > 1.984$), Job Discipline no positive effect and no significant effect on Employees Performance with results ($1.450 < 1.984$), and Job Motivation does not have a positive effect and there is no significant effect on Employees Performance with results ($0.949 < 1.984$). The results of the F test (simultaneous testing) can be seen that the variables of Leadership Style, Job Discipline and Job Motivation have a strong and positive effect on Employees Performance with results ($11.729 > 3.05$). The results of the analysis using the coefficient of determination (adjusted R²) is known that 17.5% variable Employees Performance can be explained by variable Leadership Style, Job Discipline and Job Motivation examined in this study and the remaining 82.5% is explained by other factors outside the model.

Keywords: Leadership Style, Job Dicipline, Job Motivation, Employees Performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 295 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Sampel yang diperoleh adalah 170 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi

13.0. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Tirta Investama Distribution Center di wilayah tersebut. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 4,842, yang lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,984. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 1,450, yang lebih kecil dari nilai t kritis sebesar 1,984. Motivasi Kerja juga tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 0,949, yang lebih kecil dari nilai t kritis sebesar 1,984. Hasil uji F (pengujian simultan) menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F sebesar 11,729, yang lebih besar dari nilai F kritis sebesar 3,05. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi (R^2 yang disesuaikan) menunjukkan bahwa 17,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar 82,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Seiring melalui berkembangnya teknologi dan era globalisasi saat ini dalam kondisi masyarakat sekarang banyak beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan kemampuan perusahaan beradaptasi dengan kemajuan teknologi ataupun disebabkan kurang baiknya kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan atau organisasi baik yang memiliki jabatan pimpinan maupun anggota biasa. Karena faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap berhasil tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan telah mengeluarkan sejumlah investasi yang sangat besar untuk mendapatkan, menempatkan, dan memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan biaya-biaya yang terkait dengan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan dan oleh karena itu perusahaan harus menjaga agar investasi besar yang telah dikeluarkannya menjadi sia-sia karena karyawannya tidak memiliki loyalitas pada perusahaan seperti yang dikaji Sari (2015).

Cerminan loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar karyawan merasa nyaman di perusahaan. Kongkretnya adalah para karyawan tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fenomena ini disebut sebagai *turnover intention* seperti yang dikaji oleh Sari (2015). Dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kinerja yang berbeda-beda setiap karyawan. Adanya perbedaan yang dihasilkan dari kualitas kinerja karyawan disebabkan dengan adanya faktor-faktor disiplin kerja. Perilaku disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak bisa terbentuk dengan sendirinya, melainkan harus ada pembinaan untuk dapat membentuk karakter disiplin kerja tersebut. Dalam disiplin kerja harus ada tindakan yang mendorong para karyawan untuk mematuhi dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran aturan-aturan tersebut, tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kesadaran karyawan mengenai kebijaksanaan dan peraturan.

PT Tirta Investama Distribution Centre Kawasan terletak di Jalan Pulo No. 3 Lentur Kawasan Industri Pulo Gadung–Jakarta Timur 13920. Berdiri sejak tanggal 01 Mei 1985, Distribution Centre Kawasan merupakan lokasi distribusi Produk Aqua terbesar seluruh Indonesia dari 14 lokasi DC yang dimiliki oleh Wirabuana (Danone Aqua). Distribution

Centre Aqua Kawasan memiliki jumlah karyawan 295 orang yang terdiri 10 Departemen dengan fokus terbesar pada segmen distribusi produk Aqua yang menjangkau pengiriman wilayah Jakarta Timur, Jakarta Pusat, Jakarta Utara, sebagian Jakarta Selatan dan wilayah Bekasi. Kinerja karyawan PT Tirta Investama Distribution Centre Kawasan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT Tirta Investama Distribution Centre Kawasan dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Objek dalam penelitian ini adalah PT Tirta Investama di Kawasan Pulo Gadung Jakarta Timur yang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Air Mineral. Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan perusahaan yang sejenis.

Tabel 1
Bonus Yang Diterima Karyawan

No.	Tahun	Bonus
1.	2014	2 kali/tahun
2.	2015	3 kali/tahun
3.	2016	2 kali/tahun
4.	2017	1 kali/tahun

Sumber: Personalia PT Tirta Investama Jakarta Timur

Berdasarkan Tabel 1 bahwa intensitas pemberian bonus mengalami penurunan. Bonus yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang oleh karyawan. Karyawan merasa bonus yang diterima seharusnya lebih besar. Kurangnya bonus yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada motivasi yang dimiliki oleh karyawan, motivasi karyawan akan menurun jika bonus yang diberikan tidak sesuai dengan yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Selain permasalahan mengenai motivasi kerja pada PT Tirta Investama, permasalahan lain yang terjadi di PT Tirta Investama adalah kurangnya kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang menggunakan waktu dengan seandainya, seperti menggunakan jam istirahat melewati batas jam yang telah ditentukan, adanya karyawan yang tidak melaporkan hasil pengecekan galon-galon Aqua kepada atasannya serta terjadinya kehilangan galon-galon akibat kelalaian karyawan. Selain yang sudah disebutkan sebelumnya, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi seperti misalnya adanya keterlambatan masuk kerja yang dilakukan oleh karyawan. Berikut merupakan tabel yang tentang absensi karyawan pada PT Tirta Investama.

Tabel .2
Absensi Karyawan

No.	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Absensi Karyawan
1.	Januari	2017	292	25	280
2.	Februari	2017	295	23	279
3.	Maret	2017	294	25	265
4.	April	2017	291	25	279
5.	Mei	2017	290	23	280
6.	Juni	2017	291	25	263
7.	Juli	2017	292	21	275
8.	Agustus	2017	290	25	287
9.	September	2017	290	25	216
10.	Oktober	2017	294	26	290
11.	November	2017	294	25	285
12.	Desember	2017	288	24	270

Sumber: Data Absensi PT Tirta Investama (2017)

Berdasarkan data absen karyawan PT Tirta Investama dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Tirta Investama sangat tinggi. Data menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya tingkat kedisiplinan karyawan dilihat dari absensi ketidakhadiran yang masih tinggi. Dalam permasalahan tersebut, penulis ingin meneliti mengenai apa saja yang menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja pada Wirabuana, serta penulis ingin mengetahui dan mencari pengaruhnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Hal inilah yang mendasari penulis untuk melakukan sebuah penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Distribution Centre Kawasan”**.

2. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakter yang digunakan pimpinan demi mempengaruhi bawahan supaya target institusi tercapai boleh dikatakan maka gaya kepemimpinan adalah contoh karakter dan strategi yang disukai dan selalu diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang memberitahukan secara langsung atau tidak langsung, kepercayaan seorang pimpinan terhadap keahlian bawahannya. Menurut Rivai dan Deddy (2014) gaya kepemimpinan yaitu kepribadian dan langkah seperti hasil gabungan dari gagasan, keahlian, sifat sikap, yang sewaktu-waktu diterapkan seorang pemimpin saat dia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan membentuk etika perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi kepribadian orang lain seperti yang dia lihat. Kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru. Sedangkan menurut Miftah (2010) gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Robbins dan Coulter (2012) gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain beserta memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan yaitu segala sesuatu para pemimpin lakukan, merupakan prosedur pemimpin kelompok dan mempengaruhi

kalangan untuk memperoleh suatu tujuan. Kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua kebijakan industri beserta norma-norma sosial yang benar. Kesadaran yakni sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan lalu sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012) disiplin merupakan suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Bahwa disiplin kerja bisa diartikan seperti pelaksanaan manajemen buat memperteguh pedoman-pedoman institusi. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan seperti yang dikaji oleh Mangkunegara (2011).

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi bisa berbentuk motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif seperti yang dikaji oleh Ivanko (2012). Sedangkan menurut Bangun (2012) motivasi suatu tindakan akan mengajak orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Lain halnya menurut Gray dan Hamali (2016) motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target. Motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mencari level tanggung jawab yang bertambah tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lainnya tidak seperti yang dikaji oleh Edison *et al* (2016).

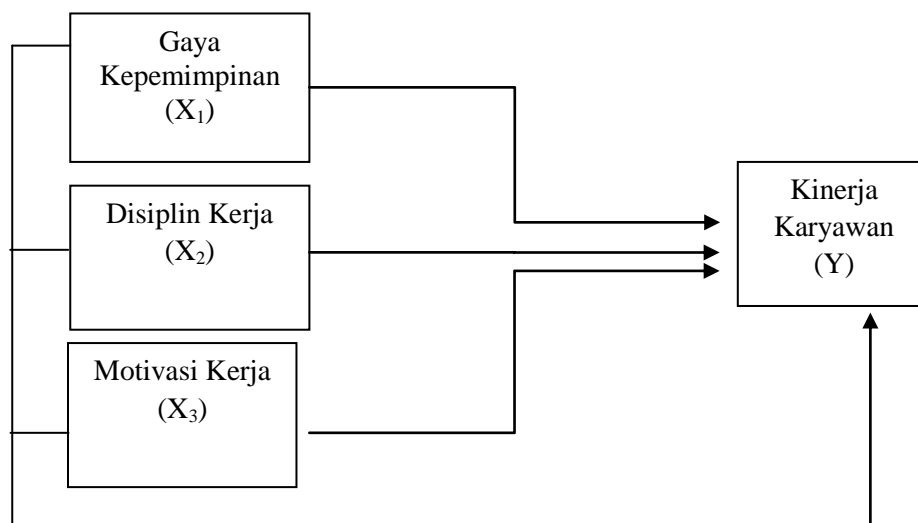
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sesuatu kejadian yang sangat berarti dalam upaya industri untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Veithzal dan Sagala (2017) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan

dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, seperti yang dikaji oleh Moeheriono (2012). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian aktivitas dari suatu organisasi pada satu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pikir



Sumber: Penulis (2018)

3. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian yakni cara objektif demi memperoleh data yang *valid* beserta objek bisa ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya boleh digunakan guna memahami, mengatasi, lalu memperkirakan masalah.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang berjumlah 295 Karyawan PT Tirta Investama Distribution Centre Kawasan .

Sampel

Menurut Sudaryono (2017:169) “Sampel probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Metode *Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2014:118). Untuk menentukan berapa sampel minimal yang perlu diambil untuk melakukan penelitian, dapat menggunakan rumus dari *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Di mana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas ketelitian yang diinginkan (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N(e)^2 + 1} \\ &= \frac{295}{295(0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{295}{295(0,0025) + 1} \\ &= \frac{295}{1,7375} \end{aligned}$$

= 169,78 dibulatkan menjadi 170 orang responden

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang harus diambil adalah sebanyak 170 orang.

Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Penelitian Kepustakaan Yaitu dengan cara mencari data dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti. 2) Penelitian Lapangan Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mendatangi Karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh data yang akurat dalam penulisan skripsi ini, dan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis untuk Karyawan. Bagian dari pengumpulan data dengan cara wawancara dan Kuesioner Dengan skala Likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

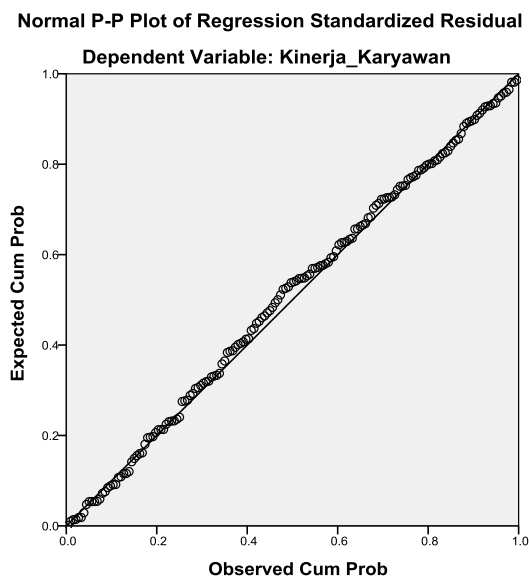
Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai $sig. < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian Reliabilitas semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *cronbach's alpha* minimal 0,60 atau lebih

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Pada gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,887	1,128	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,966	1,035	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,915	1,093	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 13 (2018)

Dari hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* lebih kecil dari 5. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.429	3.958		5.414	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.342	.071	.363	4.842	.000
	Disiplin_Kerja	.083	.057	.104	1.450	.149
	Motivasi_Kerja	.067	.070	.070	.949	.344

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 13 (2018)

Model regresinya adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 21,429 + 0,342X_1 + 0,083X_2 + 0,067X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Parameter X₁

b₂ = Parameter X₂

b₃ = Parameter X₃

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

e = error

Persamaan regresi di atas berarti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,342 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,342 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,083 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,083 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,067 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5
Hasil Uji Analisis R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	f
1	.418 ^a	.175	.160	3.68840	.175	

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 13 (2018)

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya apabila koefisien determinasi dari suatu persamaan regresi mendekati 1, maka dapat dikatakan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin besar. Dari tabel 4.19 *Model Summary* dapat diketahui R² (*Adjusted R Square*) adalah 0,175 artinya variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,5% sedangkan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6
Hasil Analisa Regresi Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.429	3.958		5.414	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.342	.071	.363	4.842	.000
	Disiplin_Kerja	.083	.057	.104	1.450	.149
	Motivasi_Kerja	.067	.070	.070	.949	.344

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 13 (2018)

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien untuk gaya kepemimpinan

- a. Statistik t_{hitung} didapat angka 4,842
- b. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,842 > 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien untuk disiplin kerja
 - a. Statistik t_{hitung} didapat angka 1,450
 - b. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,450 < 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,149 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien untuk motivasi kerja
 - a. Statistik t_{hitung} didapat angka 0,949
 - b. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,949 < 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,344 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.679	3	159.560	11.729	.000 ^b
	Residual	2258.315	166	13.604		
	Total	2736.994	169			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS 13 (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,729 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,729 > 3,05$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,842 > 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,450 < 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,149 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,949 < 1,984$) serta nilai probabilitas sebesar $0,344 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Dari uji secara simultan, nilai F_{hitung} sebesar 11,729 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,729 > 3,05$), maka H_0 ditolak atau H_a ditolak yang berarti bahwa ada hubungan positif dan berpengaruh signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan besarnya korelasi (R) sebesar 0,418 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (R^2) adalah 0,175 atau 17,5% yang berarti variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 17,5% sedangkan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, yang mungkin dapat bermanfaat:

1. Gaya Kepemimpinan yang sudah ada hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar pimpinan menerima masukan dari karyawan mengenai keputusan yang diambil.
2. Disiplin Kerja yang sudah ada hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta efektif dan dapat menimbulkan timbal balik yang seimbang.
3. Motivasi Kerja yang sudah ada agar dapat dipertahankan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dalam melakukan aktifitas untuk dapat suatu tujuan tertentu.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak penulis teliti dan menambah jumlah pernyataan dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Adryanto, Michael. 2011. *Tips And Tricks For Driving Productivity Strategi Dan Teknik Mengelola Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Appley, A Lawrence dan Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Faeni, Dewi, Puspaningtyas dan abbot, J. 2016. Does Employees Satisfaction Matter? A Study To Determine Whether Low Employee Morale Affects Customer Satisfacation And Profits In The Business-To-Business Sector. *Journal of Communication Management*, 7 (4), 333-339.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gray dan Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, Asep. 2010. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. PT Grafindo. Jakarta.

- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. Vol. 2. No. 1. Lumajang.
- Ivanko, Stefan. 2012. *Modern Theory of Organization*. University of Ljubljana, Faculty of Public Administration. Jakarta.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Miftah, Thoah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riduwan dan Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. PT Indeks. Jakarta.
- Sari. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. BPF. Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Schermer, Horn. 2011. *Management For Productivity*. New York
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume. 9. Nomor. 1. Madiun.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2010. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung.
- Tampi, Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. Volume. 3. No.4. Manado.
- Terry, George. 2010. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja grafindo Persada. Depok.
- Yuki, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta.
- Zainal, Rivai Veithzal, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, dan Arafah Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.