

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN GAYA KEPEIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR SURABAYA SAKTI

Derza Januar Ramdhani

Dersajr@yahoo.co.id

Asmara indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Higher employees' performance can be achieved if all elements in organization are well- integrated and run well according to its needs. Therefore, it required discipline, motivation, and leadership style in order to increase the employees' performance. One of the companies was PT Sinar Surabaya Sakti, which increase the employees' performance by having good relationship among them. Thus, it motivated each employees. This research aimed to find out and analyze the effect of discipline, motivation, and leadership style on the employees' performance. Moreover, the research was descriptive. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. In line with, there were 62 employees as sample. Additionally, the instrument was questionnaires. In addition, The data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded discipline, motivation, and leadership style had positive and significant effect on the employees' performance. This was supported by R square which 0.518 or 51.8% in other words, discipline, motivation, and leadership style had dominant effect on the employees' performance.

Keywords: discipline, motivation, leadership style, employees' performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam suatu organisasi dengan terintegrasi dengan baik dan harus menjalankan peranannya sesuai kebutuhan dan kinerja karyawan. Maka diperlukan dukungan Kedisiplinan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya perusahaan PT Sinar Surabaya Sakti ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat hubungan yang baik antar karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan hingga memberikan motivasi untuk setiap karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan sampel jenuh dan jumlah responden 62 karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil *R square* sebesar 0,518 atau 51,8%. Hasil tersebut maka dikatakan variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : kedisiplinan, motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting untuk kita melakukan kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan dan unsur yang terpenting dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang menangani proses masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajemen, dan semua apa yang dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti metode, modal dan mesin tidak berhasil optimal apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja maksimal.

Selain unsur tersebut sumber daya manusia merupakan suatu modal utama dalam berorganisasi. dan pentingnya sumber daya manusia tersebut bisa dilihat langsung dari produksi yang dihasilkan perusahaan. Dimana ketika modal terpenuhi dan teknologi tercanggih namun jika tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka produksi tidak

akan berjalan dengan lancar/sukses. Keberhasilan pada perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri berupaya dalam meningkatkan efektivitas secara maksimal.

Sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kerja yang dimilikinya. Dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi harus dipenuhi pada diri karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kemampuan bekerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan prestasi yang di dapat oleh seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melakukan tugas berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau sasaran Sandy (2015:12). Kinerja karyawan merupakan hal yang rawan di perusahaan dan jika kita tidak bisa atau mengetahui kinerja karyawan perusahaan tersebut akan cepat bangkrut. maka sangat dibutuhkan penilaian tentang kinerja karyawan di sebuah perusahaan agar karyawan tidak seenaknya bekerja dan memenuhi standart maksimali produksi.

Berkaitan dengan tersebut diharuskan perusahaan agar mempunyai penilaian produksi yang baik. Sebuah Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal. internal tersebut dari diri sendiri dan keluarga. sedangkan eksternal tersebut dari luar diri sendiri contoh masalah di perusahaan, tim, ataupun pekerjaan yang sulit.

Kedisiplinan bisa diartikan dengan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan (2015:114). Didalam bekerja juga melihat aspek karyawan tersebut karena kedisiplinan kerja memiliki faktor-faktor tertentu internal dan eksetranal. selayaknya manusia karyawan tidak bisa lari dari masalah. Disiplin kerja merupakan melihat dari waktu dan juga tempat karyawan sering sekali meremehkan oleh hal itu dan bisa berdampak negatif kepada diri sendiri dan perusahaan. dalam kedisiplinan bekerja perusahaan sudah menerapkan standartisasi pekerjaan yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan. Perusahaan harus memiliki manajer yang adil sebagai mana agar di contoh baik oleh karyawan keadilan juga dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang secara motif yang bertujuan tertentu yang ingin dicapai menurut Suyoto (2015:111), salah satu kebutuhan karyawan jika kita tidak mempunyai motivasi ketika bekerja tidak bisa melakukan maksimali produksi dan perusahaan yang kita bekerja tidak bisa menghasilkan yang terbaik untuk konsumen. Pentingnya produksi bagi perusahaan dan harus melihat pentingnya faktor-faktor kecil yang dibutuhkan oleh karyawan termasuk yaitu motivasi.

Karyawan membutuhkan kesadaran diri manajemen jadi dimana karyawan itu sudah berkurang produktivitasnya manajemen harus memberikan atau menilai apa yang dibutuhkan oleh karyawan tesebut. Motivasi tersendiri tersebut memiliki berbagai indikator contoh: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualitas diri. Selain motivasi hal yang perlu di perhatikan untuk menilai kinerja karyawan. Kedisiplinan juga harus diperhatikan karna juga untuk menilai suatu kinerja karyawan apakah sudah maksimal produksi atau belum.

Gaya kepemimpinan adalah sebuah Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sutikno (2014:16). Pemimpin juga bisa mempengaruhi sebuah karyawan agar karyawan tersebut memenuhi

atau mentaati sebuah peraturan di dalam bekerja. Gaya kepemimpinan biasa dilakukan manajer kepada anggota atau karyawan lain agar bisa memaksimalkan kinerja yang dilakukan karyawan selama bekerja. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam mendorong serta menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik didalam perusahaan akan menciptakan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi memiliki pemimpin dengan pilihan terbaik karena sebagai pemimpin harus memiliki banyak sifat termasuk gaya kepemimpinan untuk memajukan tujuan visi misi dari sebuah organisasi tersebut. Sebuah perusahaan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Berkaitan dengan tersebut, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan uraian kinerja karyawan dengan harapan yaitu untuk tercapainya tujuan suatu organisasi. Berbagai metode dan cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara gaya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi pada masing-masing karyawan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar para karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dalam mencapai tujuan bersama.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan Menurut Yani (2012:117). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap prestasi karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016:257), Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Indikator di dalam Motivasi tersebut yaitu kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, sosial, penghargaan dan perwujudan diri. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan tersebut Hasibuan(2013:170). Jenis gaya kepemimpinan ada 4 yaitu gaya persuasif, gaya refresif, gaya partisipatif, gaya inovatif. Gaya Kepemimpinan atas dasar struktur. Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan). Gaya

Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Penelitian Terdahulu

Latief *et al.*, (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain.

Jamaludin (2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kaho Indra Citra Garment Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Lias dan Primadi (2017)

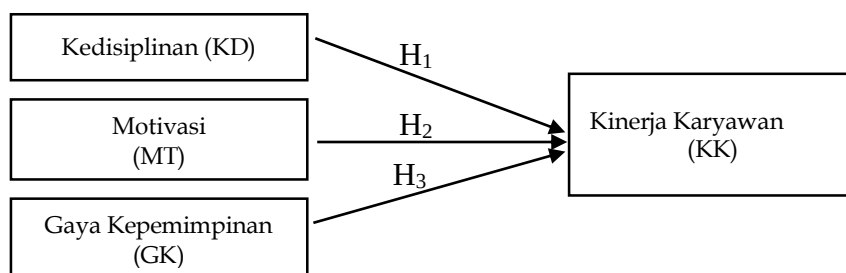
Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada perkreditasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Putri dan Arnanda (2016)

Penelitian bertujuan untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan PT HD motor 99 Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan teori yang dikemukakan maka dapat disusun rerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu Kedisiplinan (KD), Motivasi (MT) dan Gaya Kepemimpinan (GK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: data primer diolah, 2019

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan mematuhi, menghargai, menghormati, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi apabila melanggar. Sutrisno(2013:88) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan memiliki poin penting untuk melakukan melihat kinerja karyawan, Kedisiplinan membuat sebuah karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan karna kedisiplinan menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan, dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Bank Perkreditan Rakyat” Jeli Nata Lias *at el* (2017). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kedisiplinan Kerja di perkreditan bank rakyat tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H₁: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Surabaya Sakti..

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Banyak beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2015:115) menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor psikologis, faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaan masing-masing individu. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa terdapat adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebuah manajer harus memotivasi karyawan agar karyawan yang di beri motivasi tesebut akan lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan juga lebih bijaksana dalam mengambil keputusan jika diminta darurat karna adanya motivasi dari atasan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimilikinya. Pastikan setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan tidak mengancam diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi karyawan. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu fleksibel, boleh bekerja dari rumah, dan peduli dengan anak karyawan juga bertanggung jawab untuk memiliki pekerja lebih bahagia dan lebih termotivasi. Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT HD Motor 99 Denpasar” Adetya Vianty Putri *et al* (2016). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa Motivasi yang berada di perusahaan tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Surabaya Sakti.

Pengaruh Gaya Kepemimpina Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sarwoto (2010:98), gaya kepemimpinan merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Didalam perusahaan, karyawan dituntut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan dan bimbingan yang diberikan pemimpin. Jika dalam perusahaan pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawan maka kinerja karyawan diperusahaan akan meningkat karena keselarasan dan

kesinambungan dalam berkoordinasi tersebut. Tetapi jika di dalam hubungan antara karyawan dan pemimpin tidak berjalan beriringan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menurunnya tingkat semangat dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indra Citra Garment Jakarta” Agus Jamaludin (2017). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta.

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Surabaya Sakti.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah “Metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya.” Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) definisi populasi sebagai berikut "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Kata populasi (*population*) dalam bidang statistika berarti sekumpulan data yang menjadi objek referensi. Populasi penelitian ini berjumlah 62 karyawan .

Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:215) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *nonprobability sampling* adalah “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga sensus. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 62 Karyawan. PT Sinar Surabaya Sakti.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan jawaban responden, seperti penyebaran Kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017:192). Data primer dalam penelitian ini berupa data yang mengenai profil responden yaitu berupa usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja serta data mengenai tanggapan atau persepsi responden terhadap variabel Kedisiplinan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kinerja pada Kinerja Karyawan PT Sinar Surabaya Sakti.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarkan kepada Kinerja karyawan. Dalam kuesioner yang akan ditanyakan penulis adalah

bagaimana Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Surabaya Sakti. Tujuan diedarkan kuesioner pada responden adalah untuk memperoleh data mengenai Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Surabaya Sakti. Penulis akan mengedarkan kuesioner dengan memberikan kuesioner itu kepada Karyawan PT sinar Surabaya sakti.

Langkah-langkah pengisian kuesioner yaitu dengan memberikan tanda centang pada tempat yang telah disediakan oleh penulis di dalam kuesioner tersebut. Kuesioner tersebut diukur dengan skala likert dan berisi pertanyaan yang dalam kuesioner itu menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden yang berkaitan secara langsung. Maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu: (1) Sangat Setuju : diberi skor 5, (2) Setuju (S) : diberi skor 4, (3) Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3, (4) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2, (5) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan (KD), Motivasi (MT), Gaya Kepemimpinan (GK).

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Variabel diatas merupakan variable yang di gunakan oleh penelitian

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan Menurut Yani (2012:117). Adapun indikator-indikator menurut Prawirosentono (2008:27), sebagai berikut: 1. Efektifitas 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif

Kedisiplinan (KD)

Kedisiplinan adalah kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap prestasi karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Adapun indikator-indikator kedisiplinan menurut Sutrisno (2016:94) yaitu: 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap peraturan lainnya 4. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja.

Motivasi (MT)

Motivasi adalah sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016:257), Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi kinerja karyawan pada pemimpin pengabdian untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual primer dan sekunder. Adapun indikator-indikator Motivasi menurut Hasibuan (2008:123) sebagai berikut: 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri.

Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan tersebut Hasibuan, (2013:170). Adapun indikator-indikator Menurut Kartono (2008:34): 1.Kemampuan mengambil keputusan 2Kemampuan memotivasi 3.kemampuan komunikasi 4.Kemampuan mengendalikan 5.Varibel Terikat (*Dependent Variabel*)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dalam perusahaan Menurut Yani (2012:117). Adapun indikator-indikator menurut Prawirosentono (2008:27), sebagai berikut: 1.Efektifitas 2.Tanggung Jawab 3.Disiplin 4.Inisiatif

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:53), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai Signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2016:47-48).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2009:289), analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1 KD + b_2 MT + b_3 GK + e$$

Dimana: KK = Kinerja Karyawan; α = Konstanta regresi; KD = Kedisiplinan; MT = Motivasi; GK = Gaya Kepemimpinan; $b_1 = b_2 = b_3$ = Koefisien regresi dari variabel bebas; e = Standart eror.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012:293), “Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu: Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali” (Santoso, 2010:234). Menurut Gujarati (2012:432), “Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. "Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas".

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406), "Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen)".

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi Uji F $> 0,05$, menunjukkan variabel Kedisiplinan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan tidak layak untuk digunakan model penelitian
- Jika nilai signifikansi Uji F $< 0,05$, menunjukkan variabel Kedisiplinan, Motivasi, dan Gaya kepemimpinan layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Membaca hasil *output* SPSS, penggunaan koefisien determinasi *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2016:95). . Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Uji t digunakan untuk memberikan bukti kebenaran analisis secara persial, dilakukan dengan menggunakan uji t yang menyatakanada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel, untuk melakukan uji t ada beberapa tahap, sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan Uji t $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukan variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Jika nilai signifikan Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang menunjukan variabel peltihan, kompensasi, disiplin kerja masing-masing berpengaruh terhadap prestasi kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi pearson yang diolah dengan bantuan program SPSS:

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. korelasi	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Kedisiplinan	KD1	0,372	0,000	Valid
	KD2	0,543		Valid
	KD3	0,216		Valid
	KD4	0,464		Valid
Motivasi	MT1	0,545	0,000	Valid
	MT2	0,292		Valid
	MT3	0,477		Valid
	MT4	0,224		Valid
	MT5	0,346		Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,496	0,000	Valid
	GK2	0,727		Valid
	GK3	0,780		Valid
	GK4	0,694		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,821	0,000	Valid
	KK2	0,856		Valid
	KK3	0,843		Valid
	KK4	0,593		Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai lokasi, harga, kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan yang berjumlah 17 item menunjukkan valid, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas nampak pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,797	4	0,6	Reliabel
Motivasi	0,631	5		Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,757	4		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,655	4		Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu Kedisiplinan, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Surabaya Sakti. Analisis regresi mempelajari bentuk hubungan antara satu atau lebih perubah/variabel bebas dengan satu peubah tak bebas. Dalam penelitian peubah bebas biasanya peubah yang ditentukan oleh

peneliti secara bebas misalnya dosis obat, lama penyimpanan, kadar zat pengawet, umur ternak dan sebagainya.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Kedisiplinan	0,268	0,024
Motivasi	0,717	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,300	0,002

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KK = 2,943 + 1,729KD + 1,701MT + 0,188GK + e$$

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan arah hubungan positif atau searah dengan Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik Kedisiplinan, semakin baik Motivasi yang diberikan dan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diberikan dan diterapkan kepada Kinerja Karayawan maka dapat berpengaruh baik terhadap Kinerja Karayawan PT Sinar Surabaya Sakti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dikatakan normal, apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan layak untuk digunakan. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,797
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,548

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4 diketahui bahwa besarnya nilai *AsympSig (2-tailed)* sebesar $0,548 > 0,050$ hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF untuk model regresi dapat disajikan pada Tabel 5.

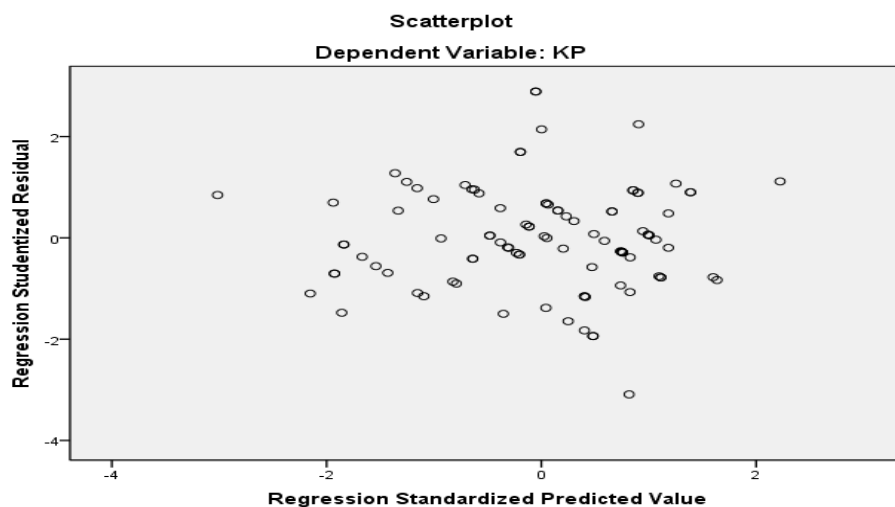
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
KD	0,276	3.620	Bebas Multikoliniearitas
MT	0,299	3.341	Bebas Multikoliniearitas
GK	0,850	1.176	Bebas Multikoliniearitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 5, memperlihatkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen bernilai kurang dari 10 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Hasil diatas dihitung menurut spss 2.0 yang di kerjakan oleh peneliti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Linier Berganda
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas apabila, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
Anova

<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean of Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	3.248	3	1.083	13.883	0,000
<i>Residual</i>	4.523	58	0,78		
<i>Total</i>	7.771	61			

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil *output* Tabel 6 tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%) yang berarti menunjukkan pengaruh variabel citra merek, kualitas produk dan *Brand ambassador* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian produk Eiger pada mahasiswa STIESIA Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Std. Error of the R. Square</i>	<i>Estimate</i>
1	0,646	0,518	0,388	0,27926

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 7 diketahui *R square* (R^2) sebesar 0,646 atau 64,6% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi terhadap Keputusan Pembelian. Sedangkan sisanya ($100\% - 64,6\% = 35,4\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Unstandarized Coefficients		t_{hitung}	Sig	Alpha (α)	Ket
	B	Std. Error				
Kedisiplinan	1.729	0,217	6.192	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	1.701	0,281	6.053	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,188	0,093	2.026	0,047	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 8 hasil Pengujian Hipotesis 1: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT sinar Surabaya sakti . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 18, pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 1,729 dan Sig sebesar 0,000. Oleh karena itu $Sig (0,000) < Sig(0,05)$ maka terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Pengujian Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT sinar Surabaya sakti . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 17, pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 1,701 dan Sig sebesar 0,000. Oleh karena itu $Sig (0,000) < Sig (0,05)$ maka terdapat pengaruhnya Motivasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. Pengujian Hipotesis 3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT sinar Surabaya sakti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 17, pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,188 dan Sig sebesar 0,047. Oleh karena itu $Sig (0,015) < Sig (0,05)$ maka terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Kedisiplinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan disini mempunyai hubungan yang terjalin baik dalam internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan maka karyawan akan memiliki hubungan yang harmonis dan melakukan pekerjaan dengan nyaman. Tentu saja hal tersebut sangat diinginkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan baik, jika Kedisiplinan dijaga dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena meminimalisir kesalahan keterlambatan kerja hingga kesalahan pemahaman dalam memberikan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hedri *et al.* (2014) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna Muarapadang . Hasil menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan hotel grand inna Muarapadang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik t untuk motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang diterapkan perusahaan adalah memberi setiap saat kepada semua karyawan supaya karyawan memiliki semangat bekerja dan terpenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Pada perusahaan ini pemberian peraturan yang dirasa cukup sehingga tingkat disiplin kerja akan terjaga. Penerapan Motivasi yang optimal akan mempercepat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan penerapan motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu maupun tepat sasaran, kebutuhan dan jasmani rasa keadilan terhadap karyawan yang terjadi akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan serius, teliti, efektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016:257), Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian Aristakus (2016) dengan judul Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank Indonesia Institute Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dalam kinerja karyawan pada pegawai bank Indonesia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik t untuk motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian gaya kepemimpinan bisa mencontohkan kepada semua karyawan agar bisa mencontoh pemimpin dan bisa melaksanakan tanpa melakukan atau mengulangi kesalahan yang sama. Hasil ini sejalan dengan penelitian Astria (2016) dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada universitas Brawijaya studi karyawan di perpustakaan. Hal ini sesuai dengan Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan tersebut Hasibuan (2013:170).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh variabel independen Kedisiplinan, Motivasi, Gaya kepemimpinan terhadap Variabel dependen Kinerja Karyawan PT Sinar Surabaya Sakti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Surabaya Sakti, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Kedisiplinan bernilai positif (+) 6.192 Hasil statistik uji t untuk variabel Kedisiplinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif pertama yang menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Surabaya Sakti, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Motivasi bernilai positif (+) 6.053. Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif kedua yang menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh pada Kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT sinar Surabaya sakti, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung dari Gaya kepemimpinan (+) 2,026. Hasil statistik uji t untuk variabel Gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif ketiga yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja karyawan.

Keterbatasan

Faktor yang mempengaruhi Penelitian ini Kinerja Karyawan pada PT sinar surabaya sakti dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu Kedisiplinan, Motivasi, Gaya kepemimpinan sedangkan masih banyak variabel yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya mengambil responden pada karyawan PT sinar Surabaya sakti yang berada di gudang. Responden penelitian sebanyak 62 orang yaitu karyawan yang bekerja di PT Sinar Surabaya Sakti

Saran

Dari hasil penelitian pada PT sinar Surabaya sakti, maka penulis dapat memberikansaran-saran sebagai berikut: 1. Diharapkan akan tetap meningkatkan Kedisiplinan karyawannya dengan adanya motivasi maka karyawan akan semakin mahir. Disamping itu Gaya pimpinan juga diharapkan lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan untuk mendapatkan masukan mengenai Motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memberikan efek positif bagi karyawan. 2. Diharapkan pemberian Motivasi yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan dapat lebih ditingkatkan lagi agar karyawan akan semakin terpacu kinerjanya, selain itu pimpinan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya. Hal ini dilakukan agar dapat lebih meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang telah diharapkan. 3. PT sinar Surabaya sakti diharapkan akan tetap meningkatkan Kedisiplinan dengan membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya. Disamping itu pimpinan juga diharapkan lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya agar kiranya dapat menambah variabel lain selain Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali. I. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *"Manajemen Sumber Daya manusia"*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2016. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kartono. K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Competency Based Human Resource Management. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sandy. M. 2015. *"Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"*. Tesis di Universitas Widayatama. Bandung.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutikno. S. M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Holistica. Lombok.
- Sutrisno. E 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Suyadi. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Thoha. M. 2013. *kepemimpinan dalam manajemen*. edisi 1. PT RajaGrafindo. Jakarta.