

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASA

Rosalia May Dwinanti Sujarwo

rossaliamds@gmail.com

Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

At present, companies' development in Indonesia has greatly improved. This encourages the management to have improvement periodically in order to increase its quality. Therefore, this research aimed to analyze the effect of PT. Aria Sumit Andalan. The research was casual-comparative. While, the population was PT. Aria Sumit Andalan. Moreover, the data collection technique used saturated sampling or total sampling. At this technique, all population was used as sample. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. In line with, there were 40 respondents as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. The research result concluded leadership style had positive and significant effect on employees' performance. Similarly, work discipline had positive and significant effect on employees' performance. In addition, percentage which were taken from the three independent variable on dependent variable was 98.4%. Meanwhile, the rest of 1.6% was affected by other factors outside the research.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employees' Performance

INTISARI

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan, hal ini membuat perusahaan dituntut untuk membuat perbaikan secara berkala yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aria Sumit Andalan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Populasi pada PT Aria Sumit Andalan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persentase yang diperoleh dari hasil perhitungan ketiga variabel independen terhadap variabel dependen tersebut mempunyai kontribusi sebesar 98,4%, sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik, selain itu bergabungnya Indonesia dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat para usaha untuk dapat mengembangkan usahanya dan mempertahankan perusahaan karena persaingan usaha yang semakin ketat. MEA dibentuk untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) sehingga negara anggota ASEAN lebih bebas untuk melakukan perdagangan antara negara.

Perkembangan perusahaan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami peningkatan, hal ini membuat para pelaku bisnis dituntut mampu mendistribusikan produknya kepada konsumen. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk membuat perbaikan secara berkala

yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan kurang maju. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2015:47). Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan yaitu karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2012:49). Hal tersebut berpengaruh pada seluruh proses pencapaian tujuan perusahaan sehingga mampu menjadi tonggak penting yang dijalankan oleh seorang pemimpin untuk membuat seluruh karyawan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Damara (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan, maka semakin baik kinerja karyawannya. Namun, Kusuma *et al.*, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312). Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan kebutuhan, artinya motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono *et al.*, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kinerja karyawannya. Namun, Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Karyawan dituntut untuk mentaati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku secara sadar, jika karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kinerja karyawannya.

PT Aria Sumit Andalan merupakan perusahaan swasta yang menjalankan bisnisnya dibidang penyedia alat perbankan, perkantoran serta menyediakan jasa pemeliharaan mesin perbankan, saat menjalankan bisnisnya sering mengalami kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Permasalahan yang terjadi antara lain adanya perbedaan gaya kepemimpinan antara satu pemimpin dengan yang lain dalam menggerakkan dan memberikan arahan dalam melaksanakan tugas membuat karyawan terkadang merasa kurang maksimal dalam bekerja, kurangnya peranan pemimpin dalam memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas membuat karyawan memiliki kinerja yang rendah dan menjadi kurang disiplin. Beberapa permasalahan yang terjadi maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif serta efisien, untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan kemampuan manajemen yang baik dalam mencari individu yang dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan serta kemampuan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Wibowo (2015:47) Kinerja Karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Abdullah (2014:115) Kinerja Karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Pasolong (2010:176) Kinerja Karyawan adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013:9) Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011:548).

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gayanya sendiri dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Thoha (2012:9) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2012:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Thoah (2012:49) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian perhatian pada upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Samsudin (2010:281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Bangun (2012:312) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:11) Motivasi Kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi Kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi..

Timbulnya motivasi seorang karyawan dapat berasal dari dalam atau luar dirinya, yang akan menggerakkannya untuk melakukan kerja. Motivasi yang berasal dari dalam atau motivasi intrinsik, diartikan sebagai kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik bukan atas paksaan akan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2012:89) Disiplin Kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

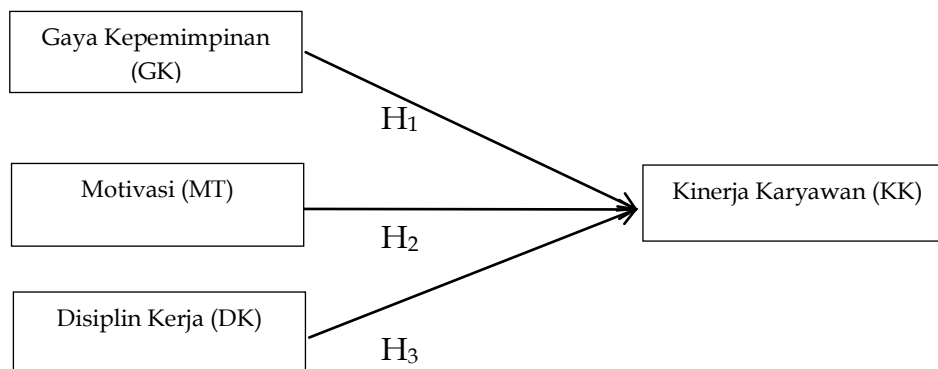
Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan diharapkan kinerja karyawan akan meningkat

pula. Seseorang yang melakukan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri, melainkan mereka dibatasi oleh aturan tertentu. Hal ini berarti, aturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan kepada para karyawannya dalam pelaksanaan kerja bertujuan sebagai suatu standar kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Thoha (2012:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki, sehingga gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyono *et al.*, (2017), Kusuma *et al.*, (2019) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kusuma *et al.*, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Kombinasi antara pemahaman karakteristik karyawan oleh pihak manajemen dan dorongan pemenuhan kebutuhan dalam diri karyawan, akan mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kasenda (2013), Cahyono *et al.*, (2017) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk ditegakkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2016), Syarkani (2017), Kusuma *et al.*, (2019) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Populasi dan Sampel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif (*causal comparative research*) adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa (Sugiyono, 2015:54). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:35). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ASA (Aria Sumit Andalan).

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data subjek (*self-report data*) merupakan data yang diteliti berkaitan dengan subjek yaitu berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT ASA. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal langsung dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan di lapangan yang diisi oleh para responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT ASA sebagai responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Menurut Sugiyono (2015:64) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2015:64) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan kegiatan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu PT ASA. Indikator Kinerja Karyawan menurut Setiawan dan Kartika (2014:147) adalah sebagai berikut: 1) Ketepatan penyelesaian tugas, 2) Kesesuaian jam kerja, 3) Tingkat kehadiran, 4) Kerjasama antar karyawan, 5) Kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilakubawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan PT ASA yang maksimal. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) adalah sebagai berikut: 1) Sifat, 2) Kebiasaan, 3) Tempramen, 4) Watak, 5) Kepribadian.

Motivasi

Motivasi adalah adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam PT ASA. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2012:152) indikator yang digunakan dalam mengukur Motivasi adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan social, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari PT ASA baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2012:194) indikator yang digunakan dalam mengukur Disiplin Kerja adalah: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan melekat (waskat), 6) Sangsi hokum, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Tahap analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

Uji Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Menurut Ghozali (2016:53) jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka item pernyataan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43) yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskesdatisitas. Menurut Ghozali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (*Goodness of fit*) merupakan pengujian kecocokan antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoretis).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: 1) Jika nilai F hitung $< 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, 2) Jika nilai F hitung $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 2) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 karyawan PT ASA dan seluruh kuisisioner yang disebar kembali dan bisa diolah. Berikut adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan:

Deskripsi Responden

Kuesioner yang telah disebarakan kepada 40 karyawan PT ASA dan telah diolah. Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan penghasilan, hal ini digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diintegrasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi. Berikut adalah uraian gambaran karakteristik responden yaitu:

Tabel 1
Karakteristik Responden

| Karakteristik | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Pria | 22 | 55 |
| Wanita | 18 | 45 |
| Usia | | |
| <25 tahun | 8 | 20 |
| 25-35 tahun | 21 | 52,5 |
| 35-45 tahun | 6 | 15 |
| >45 tahun | 5 | 12,5 |
| Pendidikan | | |
| SMA | 13 | 32,5 |
| S1 | 21 | 52,5 |
| S2 | 6 | 15 |
| Lama Bekerja | | |
| <1 tahun | 12 | 30 |
| 1-3 tahun | 20 | 50 |
| >4 tahun | 8 | 20 |
| Penghasilan | | |
| <2 juta | 5 | 12,5 |
| 2-4 juta | 25 | 62,5 |
| >4 juta | 10 | 25 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 1 memperlihatkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan presentase sebesar 55 %. Usia terbanyak adalah responden yang berusia antara 25-35 tahun dengan presentase sebesar 52,5 %. Pendidikan responden terbanyak adalah S1 dengan presentase sebesar 52,5 %. Lamanya bekerja dari responden terbanyak adalah antara 1-3 tahun dengan presentase 50 %, dan Penghasilan dari responden terbanyak adalah 2-5 juta dengan presentase 62,5 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pembahasan penelitian ini data yang diperoleh menggunakan skor mulai angka 1 sampai 5 yang dipakai untuk mengukur atau melihat tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2015:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

| | |
|--------------------|-----------------------|
| $1 < x \leq 1,8$ | : Sangat tidak setuju |
| $1,8 < x \leq 2,6$ | : Tidak setuju |
| $2,6 < x \leq 3,4$ | : Cukup setuju |
| $3,4 < x \leq 4,2$ | : Setuju |
| $4,2 < x \leq 5$ | : Sangat setuju |

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas item-item pernyataan dan tanggapan reponden mengenai Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator | STS | TS | N | S | SS | Total Skor | Mean |
|--------|------------------------------|-----|----|---|----|----|------------|------|
| 1 | Ketepatan penyelesaian tugas | 0 | 0 | 5 | 23 | 12 | 167 | 4,18 |
| 2 | Kesesuaian jam kerja | 0 | 0 | 8 | 23 | 9 | 161 | 4,03 |
| 3 | Tingkat kehadiran | 0 | 1 | 4 | 17 | 18 | 172 | 4,30 |
| 4 | Kerjasama antar karyawan | 0 | 2 | 6 | 27 | 5 | 155 | 3,88 |
| 5 | Kepuasan kerja | 0 | 1 | 4 | 26 | 9 | 163 | 4,08 |
| Jumlah | | | | | | | 818 | 4,09 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil indikasi nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,09, dalam interval kelas 4,09 masuk dalam kategori $3,4 < x \leq 4,2$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan-pernyataan semua indikator variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Kinerja Karyawan yang ada pada PT ASA sudah baik dan memuaskan.

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas item-item pernyataan dan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan dapat diketahui pada Tabel 7 berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

| No | Indikator | STS | TS | N | S | SS | Total Skor | Mean |
|--------|-------------|-----|----|----|----|----|------------|------|
| 1 | Sifat | 0 | 0 | 9 | 29 | 2 | 153 | 3,83 |
| 2 | Kebiasaan | 0 | 0 | 14 | 22 | 4 | 150 | 3,75 |
| 3 | Tempramen | 0 | 0 | 15 | 20 | 5 | 150 | 3,75 |
| 4 | Watak | 0 | 1 | 16 | 18 | 5 | 147 | 3,68 |
| 5 | Kepribadian | 0 | 0 | 14 | 16 | 10 | 156 | 3,90 |
| Jumlah | | | | | | | 756 | 3,78 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan. Hasil indikasi nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,78, dalam interval kelas 3,78 masuk dalam kategori $3,4 < x \leq 4,2$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan semua indikator variabel Gaya Kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT ASA sudah baik dan memuaskan.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil dari jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas item-item pernyataan dan tanggapan responden mengenai Motivasi dapat diketahui pada Tabel 8 berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap Motivasi

| No | Indikator | STS | TS | N | S | SS | Total Skor | Mean |
|--------|----------------------------|-----|----|---|----|----|------------|------|
| 1 | Kebutuhan fisiologis | 0 | 0 | 5 | 23 | 12 | 167 | 4,18 |
| 2 | Kebutuhan rasa aman | 0 | 0 | 8 | 23 | 9 | 161 | 4,03 |
| 3 | Kebutuhan sosial | 0 | 0 | 5 | 17 | 18 | 173 | 4,33 |
| 4 | Kebutuhan penghargaan | 0 | 0 | 8 | 27 | 5 | 157 | 3,93 |
| 5 | Kebutuhan aktualisasi diri | 0 | 0 | 5 | 26 | 9 | 164 | 4,10 |
| Jumlah | | | | | | | 731 | 4,11 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel Motivasi. Hasil indikasi nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator variabel Motivasi adalah sebesar 4,11, dalam interval kelas 4,11 masuk dalam kategori $3,4 < x \leq 4,2$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan semua indikator variabel Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Motivasi yang diberikan oleh pada PT ASA sudah baik dan memuaskan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden atas item-item pernyataan dan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja dapat diketahui pada Tabel 9 berikut:

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

| No | Indikator | STS | TS | N | S | SS | Total Skor | Mean |
|--------|----------------------|-----|----|----|----|----|------------|------|
| 1 | Tujuan dan Kemampuan | 0 | 4 | 10 | 23 | 3 | 145 | 3,63 |
| 2 | Teladan Pimpinan | 0 | 4 | 14 | 16 | 6 | 144 | 3,60 |
| 3 | Balas Jasa | 0 | 2 | 16 | 12 | 10 | 150 | 3,75 |
| 4 | Keadilan | 0 | 0 | 9 | 28 | 3 | 154 | 3,85 |
| 5 | Pengawasan Melekat | 0 | 0 | 8 | 28 | 4 | 156 | 3,90 |
| 6 | Sangsi Hukum | 0 | 0 | 15 | 16 | 9 | 154 | 3,85 |
| 7 | Ketegasan | 0 | 3 | 12 | 19 | 6 | 148 | 3,70 |
| 8 | Hubungan Kemanusiaan | 0 | 0 | 9 | 26 | 5 | 156 | 3,90 |
| Jumlah | | | | | | | 1207 | 3,77 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Disiplin Kerja. Hasil indikasi nilai rata-rata tanggapan responden tentang indikator variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 3,77, dalam interval kelas 3,77 masuk dalam kategori $3,4 < x \leq 4,2$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan semua indikator variabel Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap Disiplin Kerja yang diberikan oleh pada PT ASA sudah baik dan memuaskan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | Sig. | Keterangan |
|------------------------|------------|---------------------|-------|------------|
| Kinerja Karyawan (KK) | KK1 | 0,464 | 0,003 | Valid |
| | KK2 | 0,699 | 0,000 | Valid |
| | KK3 | 0,497 | 0,001 | Valid |
| | KK4 | 0,541 | 0,000 | Valid |
| | KK5 | 0,467 | 0,002 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (GK) | GK1 | 0,550 | 0,003 | Valid |
| | GK2 | 0,533 | 0,000 | Valid |
| | GK3 | 0,637 | 0,001 | Valid |
| | GK4 | 0,579 | 0,000 | Valid |
| | GK5 | 0,674 | 0,002 | Valid |
| Motivasi (MT) | MT1 | 0,473 | 0,002 | Valid |
| | MT2 | 0,701 | 0,000 | Valid |
| | MT3 | 0,472 | 0,002 | Valid |
| | MT4 | 0,484 | 0,002 | Valid |
| | MT5 | 0,447 | 0,004 | Valid |
| Disiplin Kerja (DK) | DK1 | 0,602 | 0,000 | Valid |
| | DK2 | 0,440 | 0,004 | Valid |
| | DK3 | 0,477 | 0,004 | Valid |
| | DK4 | 0,450 | 0,004 | Valid |
| | DK5 | 0,450 | 0,004 | Valid |
| | DK6 | 0,566 | 0,000 | Valid |
| | DK7 | 0,654 | 0,000 | Valid |
| | DK8 | 0,603 | 0,000 | Valid |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 11:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| .782 | 23 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Tabel 11 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) > 0,70 yaitu sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dibantu program SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. |
|-------|------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|------|
| | | B | <i>Std. Error</i> | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .355 | .130 | | 2.721 | .010 |
| | GK | .058 | .021 | .063 | 2.701 | .010 |
| | MT | 1.088 | .024 | .981 | 45.472 | .000 |
| | DK | .051 | .023 | .052 | 2.230 | .032 |

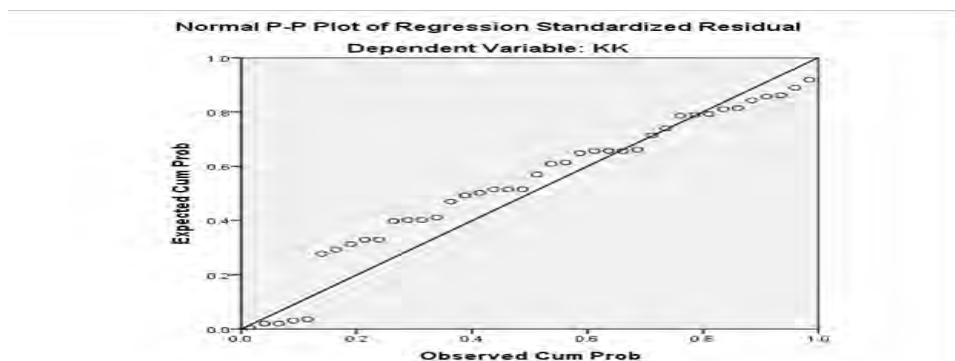
Sumber: Lampiran 3 diolah

$$KK = 0,355 + 0,058 GK + 1,088 MT + 0,051 DK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 12 memberikan pengertian bahwa: 1) Konstanta (α) adalah sebesar 0,355 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (=0), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,355, 2) Koefisien Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,058 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat Gaya Kepemimpinan naik maka Kinerja Karyawan juga akan naik. 3) Koefisien Motivasi (MT) sebesar 1,088 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat Motivasi naik maka Kinerja Karyawan juga akan naik, 4) Koefisien Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,051 menunjukkan arah hubungan

positif (searah) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat Disiplin Kerja naik maka Kinerja Karyawan juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Sumber: Lampiran 3 diolah

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Hasil grafik plot normal dapat diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

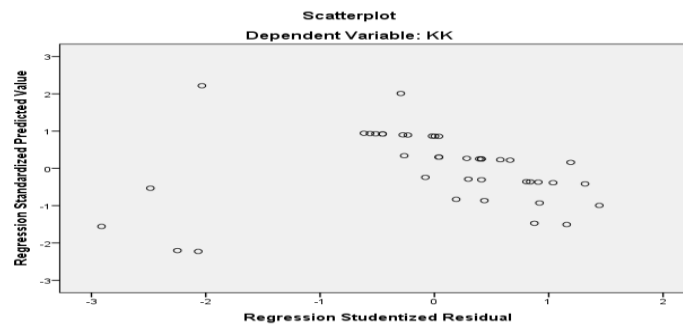
| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| GK | .828 | 1.207 |
| MT | .975 | 1.025 |
| DK | .818 | 1.222 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Berdasarkan Tabel 13 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Lampiran 3 diolah
Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan melalui variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik

Uji Kelayakan Model
Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 14:

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 5.032 | 3 | 1.677 | 722.894 | .000 ^b |
| | Residual | .084 | 36 | .002 | | |
| | Total | 5.116 | 39 | | | |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Dari Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 10
Koefisien Determinasi Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .992 ^a | .984 | .982 | .04817 |

Sumber: Lampiran 3 diolah

Tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,984 atau 98,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dijelaskan melalui variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja adalah sebesar 98,4% sedangkan sisanya 1,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 16:

Tabel 11
Hasil Uji t

| Model | t | Sig |
|-------|--------|------|
| GK | 2.701 | .010 |
| MT | 45.472 | .000 |
| DK | 2.230 | .032 |

Sumber: Lampiran 4 diolah

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 16 maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 16, diperoleh nilai t sebesar 2,701 dengan sig. variabel Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 16, diperoleh nilai t sebesar 45,472 dengan sig. variabel Motivasi (MT) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 16, diperoleh nilai t sebesar 2,230 dengan sig. variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil ini menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA.

Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT ASA maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Cahyono *et al.*, (2017), Kusuma *et al.*, (2019) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih

kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA.

Semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kasenda (2013), Cahyono *et al.*, (2017) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA.

Semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada karyawan PT ASA maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sudarmo dan Lukita (2016), Syarkani (2017), Kusuma *et al.*, (2019) dan Damara (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA, sehingga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan situasi yang terjadi pada PT ASA maka kinerja karyawan akan meningkat karena gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang menyebabkan orang yang dipimpinnya mampu melaksanakan tugas dengan baik. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA, sehingga dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan PT ASA akan meningkat karena karyawan yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ASA, sehingga dikatakan bahwa disiplin kerja diterapkan kepada karyawan PT ASA maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (a) Bagi manajemen PT ASA sebaiknya mampu untuk menciptakan kondisi yang lebih baik. Pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan arahan yang telah diberikan. (b) Bagi manajemen PT ASA sebaiknya meningkatkan lagi motivasi kerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta adanya promosi jabatan sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (c) Bagi manajemen PT ASA sebaiknya perlu meningkatkan penetapan disiplin kerja yang baik dan terencana, serta dijalankan dengan sungguh-sungguh sehingga tidak ada lagi karyawan yang melanggar atau lalai dengan tugas yang diembannya sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (d) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Cahyono, W.A., D. Hamid., dan G. E. Nurjahjono. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Victory International Futures Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 33(2):1-10.
- Damara, Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Edison, E., Y. Anwar., dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* 1(3):853-859.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V dan E. J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Setiawan, F dan D. Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5):1471-1490.
- Sudarmo, S. Dan H. S. Lukita. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan* 2(1):48-55.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Dasar – dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutikno, S.M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica. Lombok.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, S. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UKM Industri Keramik Dinoyo Malang. *Jurnal Agregat* 3(2):1-2.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kondtrukdi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(3):365-374.
- Thoha, M. 2012. *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yuliana, Y. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2):135-150