

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

Anggun Farisa Firdaus Agari
anggunfarisa33@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources have an important role in organization. Each company as well as organizations need human resources in order to achieve objectives. Therefore, this research aimed to analyze the effect of leadership style, motivation, and working discipline on employees' performance of PT. Distrindo Bakti Wutama. The research was casual-quantitative. Moreover, there were 50 employees of PT. Distrindo Bakti Wutama as the sample. Furthermore, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on criteria given. The criteria was employees who had minimum educational qualification of Senior High School and at least had one year working experience. Additionally, the instrument in data collection technique used questionnaires, which were distributed to respondents. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded as follows: (1) there was a significant effect of leader style on employees' performance of PT. Distrindo Bakti Wutama; (2) there was a significant effect of working discipline on employees' performance of PT. Distrindo Bakti Wutama.

Key words: leadership style, work motivation, work discipline, employees' performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama sebanyak 50 sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang memiliki pendidikan minimal SMA dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini terbukti bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama; (2) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama; dan (3) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu,

sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga dialami oleh PT. Distrindo Bakti Utama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *interior equipment* distributor. Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 karyawan PT. Distrindo Bakti Utama dimana dalam survey tersebut peneliti mengajukan beberapa pertanyaan tentang hal-hal yang relevan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dimana hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mampu meningkatkan kualitas hasil kerja. Sikap karyawan yang kurang ingin berusaha untuk memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan serta tidak adanya kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya inisiatif dalam memberikan ide bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil survey awal tersebut maka dapat diindikasikan adanya kinerja karyawan yang rendah.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa ukuran yang diperlukan dalam penilaian kinerja adalah kerja sama dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain kemudian inisiatif serta kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Artinya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Simamora (2014), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan (Tumengkol *et al*, 2020; Luhur, 2014; Saputri dan Andayani, 2018; Jamaludin, 2017; Fajrin dan Susilo, 2018), motivasi kerja (Siddiqi dan Tangem 2018; Suwuh, 2015; Gardjito *et al*, 2014; Ady dan Wijono, 2013; Theodora, 2015), dan disiplin kerja (Saputra *et al*, 2018; Hidayati *et al*, 2019; Pangarso dan Susanti, 2016; Pereira dan Said, 2019; Tyas dan Sunuharyo, 2018).

Kepemimpinan sebagai proses dimana individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pembangunan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi (Suwuh, 2015). Yanoto (2018), menjelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan menjadi sebuah dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan sehingga apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik maka akan hal tersebut akan menjadi dorongan yang baik bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Penelitian Tumengkol *et al* (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Saputri dan Andayani (2018) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Distrindo Bakti Utama juga diketahui terdapat permasalahan kepemimpinan. Hal ini terlihat dari hasil survey awal yang telah diuraikan dimana mayoritas karyawan menilai bahwa pimpinan kurang berkoordinasi baik serta kurangnya kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan suatu pekerjaan dengan baik kepada karyawan. Kemudian juga adanya perbedaan keputusan dalam suatu permasalahan antara kedua pimpinan dalam perusahaan. Hal ini kemudian membingungkan karyawan dalam mengambil keputusan yang dapat menyebabkan karyawan menjadi maksimal dalam bekerja saat terjadi kesalahan maupun permasalahan dalam perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Saleem *et al* (2010) motivasi digambarkan sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Wijayanti (2013) menjelaskan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan menjadi sangat penting, karena dapat meningkatkan kekuatan dan semangat seseorang dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Hal ini didukung dengan temuan penelitian Siddiqi dan Tangem (2018) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Saputra *et al* (2018) menjelaskan bahwa disiplin pada hakikatnya adalah ketaatan yang tulus yang didukung oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, kewajiban dan berperilaku sesuai dengan kaidah atau norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Lebih lanjut Utamingtyas dan Farouk (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan memberikan manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun karyawan karena disiplin kerja akan menjamin efektivitas pelaksanaan tugas dan aturan di perusahaan. Hasil penelitian Hidayati *et al* (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada PT. Distrindo Bakti Utama yaitu adanya kedisiplinan karyawan yang rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil survey awal penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kurang taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidaksiplinan lainnya yang terjadi pada PT. Distrindo Bakti Utama adanya sikap karyawan yang terkadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini kemudian menjadikan kinerja hasil bekerja karyawan menurun karena adanya cerminan yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan perusahaan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian juga fenomena yang terjadi pada PT. Distrindo Bakti Utama mengindikasikan adanya disiplin kerja yang rendah. Hal ini terindikasi oleh adanya karyawan yang datang terlambat dan mangkir seperti terlihat pada data rekapitulasi keterlambatan dan absen kosong / mangkir pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Distrindo Bakti Utama Periode Januari - Desember 2020

Periode	Jumlah Karyawan	Terlambat	Presentase (0%)	Absen Kosong/Mangkir	Presentase (0%)
Januari	56	9 orang	16,07%	7 orang	12,50%
Februari	54	8 orang	14,81%	3 orang	5,56%
Maret	59	11 orang	18,64%	7 orang	11,86%
April	60	7 orang	11,67%	6 orang	10,00%
Mei	58	9 orang	15,52%	7 orang	12,07%
Juni	58	7 orang	12,07%	7 orang	12,07%
Juli	57	12 orang	21,05%	8 orang	14,04%
Agustus	59	11 orang	18,64%	8 orang	13,56%
September	58	11 orang	18,97%	9 orang	15,52%
Oktober	60	16 orang	26,67%	9 orang	15,00%
November	56	18 orang	32,14%	10 orang	17,86%
Desember	56	18 orang	32,14%	12 orang	21,43%

Sumber: Data Internal, 2020

Berdasarkan Tabel 1, terdapat karyawan yang memiliki keterlambatan dan absensi kosong atau mangkir yang terjadi pada bulan Januari hingga Desember 2020. Hal ini tentu dapat membawa dampak-dampak negatif pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama”.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama?, (2) apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama?, (3) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama?,

Sedangkan tujuan penelitian adalah, (1) untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama, (2) untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama, (3) untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama.

Dengan dicapainya tujuan tersebut maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat, (1) penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai hal - hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, (2) serta diharapkan juga penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, (3) diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan PT. Distrindo Bakti Wutama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2012:378). Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2016:11). Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2015:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2016:47) adalah sebagai berikut, (1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill), (2) faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2015:64) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Hasibuan (2016:170) mendefinisikan 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.

Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2015:79), yaitu (1) fungsi instruksi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif, (2) fungsi konsultasi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan, (3) fungsi partisipatif dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya, (4) fungsi delegasi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan, (5) fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Motivasi

Pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge 2016:57). Kreitner dan Kinicki (2014:121) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Luhur (2014), berpendapat bahwa motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/intrinsik pegawai itu sendiri.

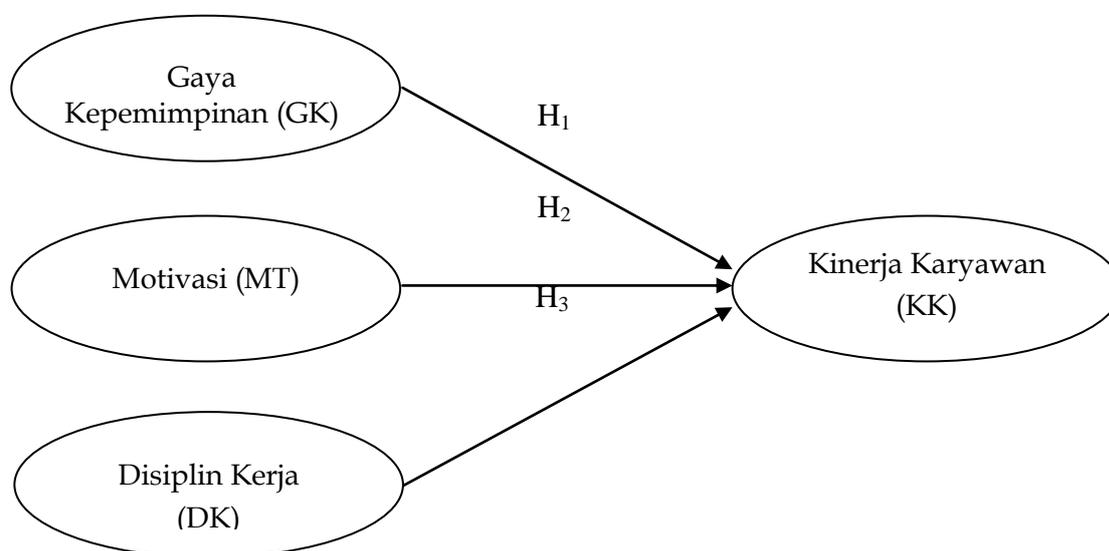
Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2016:171) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Disiplin Kerja

Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan disebut disiplin kerja (Rivai, 2015:47). Menurut Mangkunegara (2016:129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Menurut Handoko (2014:144) disiplin digolongkan beberapa jenis kerja antara lain, (1) disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran, (2) disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan - aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran - pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa skorsing.

Menurut Hasibuan (2016:194) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya adalah (1) tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut, (2) kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya, (3) kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi, (4) sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik (5) pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Saputra *et al* (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran kepuasan kerja dalam kompensasi, lingkungan, disiplin, dan kinerja di Perguruan Tinggi Indonesia tepatnya di Politeknik Negeri Banjarmasin (Poliban). Sampel dalam penelitian ini adalah PNS yang ada di Politeknik Negeri Banjarmasin (Poliban) yang berjumlah 155 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square*. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa dari sepuluh hipotesis yang diuji, empat hipotesis negatif dan tidak signifikan. Selain itu, pengujian mediasi dengan uji PLS atau Sobel juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja. Namun, ini bisa menjadi mediator untuk hubungan antara lingkungan atau disiplin dan kinerja.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Tumengkol *et al* (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apakah yang diterapkan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) online. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk cabang kampus Universitas Sam Ratulangi Manado, pengambilan sampel yang di tarik dari populasi adalah 30 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik analisis adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018). Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri Asuransi Bangladesh. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 responden yang saat ini bekerja di berbagai posisi perusahaan asuransi di Bangladesh. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan analisis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua *work environment, compensation, dan motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Studi ini secara signifikan dapat memberikan kontribusi kepada perekrut sumber daya manusia dari berbagai organisasi keuangan, terutama yang asuransi, karena dengan jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018). Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Sampel dalam penelitian ini adalah 207 karyawan PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam yang bekerja di bagian produksi. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Luhur (2014). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penggunaan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk yang berjumlah 253 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dengan rumus slovin ditemukan 155 karyawan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis juga membuktikan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Thoah (2014:9), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Saputri dan Andayani (2018), dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan

memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya. Hasil penelitian Suwuh (2015), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini tidak sama dengan temuan Saputri dan Andayani (2018), yang menemukan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), motivasi kerja yang semakin kuat maka akan meningkatkan kinerja, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja. Hasil penelitian Saputri dan Andayani (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Luhur (2014), dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayati *et al*, 2019). Menurut Thoyib *et al* (2013), disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam kepatuhan terhadap segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi. Hasil penelitian Hidayati *et al* (2019), membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui uji hipotesis (Sugiyono, 2016:224). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:244).

Gambaran Populasi Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:135) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama sebanyak 56 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 126). Pertimbangan dalam hal ini adalah kriteria, dimana kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki pendidikan minimal SMA dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama sebanyak 50 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2016). Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan antara peneliti atau pihak yang berkepentingan, melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi.

Variabel dan Devinisi Operasional Variabel

Variabel bebas atau variabel Independen (*independent variable*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (variabel tidak bebas). Variabel terikat atau variabel Dependen (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel Independen dan Dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin PT. Distrindo Bakti Wutama mempengaruhi perilaku bawahan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Kartono dan Kartini (2014), yaitu: (a) kemampuan mengambil keputusan, (b) kemampuan motivasi, (c) kemampuan komunikasi, (d) kemampuan mengendalikan bawahan, (e) tanggung jawab, (f) kemampuan mengendalikan emosi.

Motivasi Kerja

Merupakan pendorong agar karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2016), meliputi: (a) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), (b) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), (c) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Disiplin Kerja

Merupakan kesadaran serta kesediaan karyawan PT. Distrindo Bakti Utama untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Hasibuan (2016), antara lain: (a) tujuan dan kemampuan, (b) teladan pimpinan, (c) balas jasa, (d) keadilan, (e) pengawasan melekat, (f) sanksi hukuman, (g) ketegasan, (h) hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan

Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan karyawan PT. Distrindo Bakti Utama sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yang mengacu pada teori Mathis (2013:378), yaitu: (a) kuantitas kerja, (b) kualitas kerja, (c) pemanfaatan waktu, (d) kerjasama, (e) kehadiran.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2016). Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan ($p\text{-value} < 0.05$) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Jika korelasi antara item dengan total skor mempunyai nilai signifikan < 0.05 , maka menunjukkan indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan suatu item dikatakan tidak valid jika signifikan > 0.05 atau tidak terdapat korelasi yang signifikan antara item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 Gozali (2016).

Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2016), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi variabel dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui (Ghozali, 2016:95). Model regresi dalam penelitian ini dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1GK_1 + \beta_2MT_2 + \beta_3DK_3$$

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat kenormalan distribusi suatu data. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila mengikuti bentuk distribusi normal, yaitu memusat pada nilai rata-rata medium. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 21 for windows. Apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal atau tolak H_1 , sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal atau terima H_1 .

Uji multikolinearitas berarti ada hubungan yang pasti antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Pendekatan terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dan jika sebaliknya VIF < 10 , maka model bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya).

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014:239). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Jika nilai probabilitas (sig. < 0.05), maka dikatakan model regresi yang diestimasi adalah layak (Ghozali, 2016).

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:102).

Uji hipotesis pada penelitian ini diuji dengan Uji t. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari α (sig. $< 0,05$), maka variabel bebas secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:126).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian ini dikatakan valid apabila korelasinya signifikan (p -value < 0.05) atau ada korelasi antara item dengan total skor-nya. Berikut hasil pengujian validitas dalam penelitian ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK ₁	0.717	0.000	Valid
	GK ₂	0.777	0.000	Valid
	GK ₃	0.842	0.000	Valid
	GK ₄	0.818	0.000	Valid
	GK ₅	0.812	0.000	Valid
	GK ₆	0.743	0.000	Valid
Motivasi Kerja (MT)	MT ₁	0.729	0.000	Valid
	MT ₂	0.849	0.000	Valid
	MT ₃	0.810	0.000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0.596	0.000	Valid
	DK ₂	0.712	0.000	Valid
	DK ₃	0.786	0.000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₄	0.709	0.000	Valid
	DK ₅	0.747	0.000	Valid
	DK ₆	0.743	0.000	Valid
	DK ₇	0.823	0.000	Valid
	DK ₈	0.669	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0.722	0.000	Valid
	KK ₂	0.755	0.000	Valid
	KK ₃	0.741	0.000	Valid
	KK ₄	0.613	0.000	Valid
	KK ₅	0.741	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4, data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas menunjukkan valid. Hal ini dikarenakan seluruh indikator dari seluruh variabel memiliki nilai sig $< 0,05$ maka seluruh item indikator dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 Gozali (2016). Berikut ini adalah ringkasan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.876	0.6	Reliabel	Gaya Kepemimpinan (GK)
Motivasi Kerja (MT)	0.713	0.6	Reliabel	Motivasi Kerja (MT)
Disiplin Kerja (DK)	0.870	0.6	Reliabel	Disiplin Kerja (DK)
Kinerja Karyawan (KK)	0.761	0.6	Reliabel	Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Lampiran 4, data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih besar dari 0.6 maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0.135	0.385
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.317	0.098
Motivasi Kerja (MT)	0.338	0.079
Disiplin Kerja (DK)	0.280	0.115

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 0.135 + 0.317 GK + 0.338 MT + 0.280 DK$$

Adapun interpretasi dari model regresi linear berganda berdasarkan pada tabel diatas adalah sebagai berikut, (1) konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0.135 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (KK) sebesar 0.135 jika gaya kepemimpinan (GK), motivasi kerja (MT) dan disiplin kerja (DK) bernilai nol, (2) nilai koefisien gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0.317 dimana nilai ini adalah positif yang menunjukkan bahwa jika apabila gaya kepemimpinan (GK) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatkan kinerja karyawan (KK), (3) nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0.338 dimana nilai ini adalah positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja (MT), maka kinerja karyawan (KK) juga akan semakin meningkat, (4) nilai koefisien disiplin kerja (β_3) sebesar 0.280 dimana nilai ini adalah positif hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja (DK) karyawan, maka kinerja karyawan (KK) dalam bekerja juga akan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 21 for windows. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
Test Statistic	0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih dari α (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

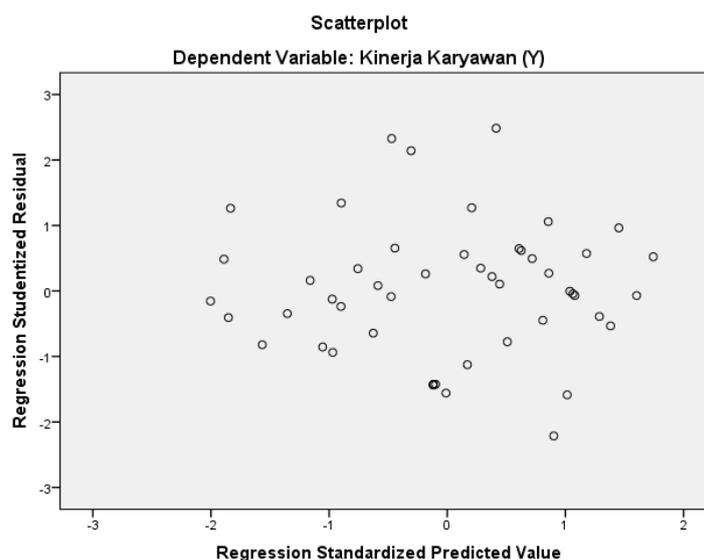
Variabel	VIF
Gaya Kepemimpinan (GK)	1.868
Motivasi Kerja (MT)	1.299
Disiplin Kerja (DK)	1.861

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada seluruh variabel di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dibawah berikut.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model (Uji F)

Hasil uji *F* sesuai dengan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.174	3	2.391		
Residual	3.105	46	.068	35.420	.000b
Total	10.279	49			

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 besarnya nilai signifikansi adalah 0.000 atau < 0.05 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang diestimasi adalah layak.

Analisi Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi Berganda (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara aya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil tabel berikut:

Tabel 8
Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.835	0.689	0.678	0.25983

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara gaya kepemimpinan (GK), motivasi kerja (MT), dan disiplin kerja (DK) dengan variabel kinerja karyawan (KK). Besarnya nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.836. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sangat kuatnya hubungan gaya kepemimpinan (GK), motivasi kerja (MT), dan disiplin kerja (DK), dengan variabel kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Wutama, karena nilai korelasi tersebut hampir mendekati nilai 1.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur pengaruh seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (GK), motivasi kerja (MT) dan disiplin kerja (DK) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK). Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,689 yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan (GK), motivasi kerja (MT), dan disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 68.9%, sedangkan sisanya 31.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti contoh: kompensasi, lingkungan kerja, *job burnout*, dan pengalaman kerja.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Uji t

	t _{hitung}	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (GK)	3.220	0.002	Signifikan
Motivasi Kerja (MT)	4.260	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja (DK)	2.441	0.019	Signifikan

Sumber: Lampiran 6, data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh hasil perhitungan nilai t beserta tingkat signifikan dengan penjelasan seperti dibawah ini: (a) uji t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan (GK) diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0.002 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka kesimpulannya adalah variabel gaya kepemimpinan (GK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) berdasarkan hasil pengolahan data penelitian Uji t (parsial) pada variabel motivasi kerja (MT) diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja (MT) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (c) berdasarkan hasil pengolahan data penelitian Uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (DK) diperoleh nilai sig

dari uji t sebesar 0.019 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 maka kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (DK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distrindo Bakti Utama

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,002 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama", dinyatakan diterima. Hasibuan (2016:170), mendefinisikan 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. Menurut Saputri dan Andayani (2018), dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kerjanya.

Hasil pengujian hipotesis dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung pendapat Tumengkol *et al* (2020), yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila PT. Distrindo Bakti Utama ingin meningkatkan kinerja kerjanya, maka sangat penting bagi pimpinan untuk memperhatikan sejauh mana kemampuannya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin perusahaan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Suwuh (2015), yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak senada dengan temuan Saputri dan Andayani (2018), yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distrindo Bakti Utama

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama", dinyatakan diterima.

Kreitner dan Kinicki (2014:121), mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), motivasi kerja yang semakin kuat maka akan meningkatkan kinerja, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja.

Pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja seseorang maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan melihat hasil ini, maka bagi PT. Distrindo Bakti Utama yang ingin memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi

maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sejauh mana dorongan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi.

Hasil temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung temuan Siddiqi dan Tangem (2018), yang membuktikan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sedangkan hasil ini tidak sama dengan temuan Luhur (2014), dibuktikan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distrindo Bakti Utama

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,019 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Distrindo Bakti Utama", dinyatakan diterima.

Menurut Mangkunegara (2016:129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Faktor kedisiplinan harus menjadi perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan (Hidayati *et al*, 2019).

Hasil pengujian hipotesis adalah disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh positif yang terjadi dalam hal ini dapat diartikan bahwa semakin disiplin seseorang dalam bekerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja seseorang. Sehingga apabila PT. Distrindo Bakti Utama ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan peraturan dan membentuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja dengan baik.

Hasil temuan pada penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati *et al* (2019), yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap PT. Distrindo Wutama Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Utama. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Utama. Hal ini berarti tingginya motivasi kerja seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Utama. Hal ini berarti kedisiplinan seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Keterbatasan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, sehingga kemungkinan pengisian angket dapat bersifat subjektif. Lebih baik apabila ditambahkan metode lain, seperti wawancara kepada responden langsung sehingga data lebih akurat. Adanya kemungkinan respon bias dari responden, dikarenakan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

Saran

Diharapkan PT. Distrindo Bakti Utama dapat lebih bijaksana dalam memberikan keadilan hak pada masing-masing karyawan serta meningkatkan kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan sehingga akan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi meningkat. Diharapkan karyawan PT. Distrindo Bakti Utama dapat meningkatkan kemampuannya dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dengan bersama-sama akan meningkatkan motivasi bekerja dan berdampak pada kinerja yang meningkat. Diharapkan PT. Distrindo Bakti Utama dapat lebih tegas dalam memberikan tindakan hukuman kepada masing-masing karyawan yang melanggar peraturan sehingga akan memicu pembentukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang diduga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, *job burnout*, dan pengalaman kerja sehingga akan dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayati, S. K., B. Perizade, dan M. Widiyanti. 2019. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 9 (12): 391-398
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Luhur, R. Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK. *Jurnal OE*. 6 (3): 372-344
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L., dan H. J. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Salemba Empat. Prawira Hie. Jakarta.

- Rivai dan E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. Z. S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo. Depok.
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Saleem, R., A. Mahmood, dan A. Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5 (11):213- 222.
- Saputra, P., A. Sudiro, dan D. W. Irawanto. 2018. Job Satisfaction In Compensation, Environment, Discipline, And Performance: Evidence From Indonesia Higher Education. *Management and Economics Journal MEC-J*. 2 (3):217-236.
- Saputri, R. dan N. R. Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2 (2):307-316.
- Siddiqi, T. dan S. Tangem. 2018. Impact of Work Environment, Compensation And Motivation on The Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 15 (5):153-162
- Simamora, 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang Manajemen SDM*. Edisi ke-4. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-3. Edisi Pertama. PT Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwuh, M. 2015. The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang, *Jurnal EMBA*. 3 (4)-611-619
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23. Rajawali Pers. Jakarta.
- Thoyib, A., E. Setyaningdyah, dan U. N. Kertahadi. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Institute of Interdisciplinary Business Research*. 5 (4): 122-126
- Tumengkol, J., R. A. M. Koleangan, dan L. O. H. Dotulong. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Persero, TBK Cabang Kampus. *Jurnal Emba*. 8 (1): 521-528
- Utamingtyas, R. R. B. dan U. Farouk. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*. 21 (2); 219-224
- Wijayanti, D. P. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan KPRI Pertagama Kota Madiun. *Equilibrium*, 1 (2): 143-149

Yanoto. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya Alfian.