

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dina Atami Burnaya
dinaatamiburnaya14@gmail.com
Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

An organization will achieve its objectives maximally when there are good performances of their employees. Moreover, in order to have those performances, there must be structured and effective instruction. As a consequence, the organization is determined to be consistent in developing and improving their members' performance. This research aimed to find out the effect of working motivation, working discipline, and leadership style on employees' performance. While, the population was employees of PT. Tagaya Florindo International Surabaya. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with, there were 53 employees as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression. The testing result showed working motivation, working discipline, and leadership style were properly used to predict employees' performance. The R square was about 0.546. It meant, among variables, had contributed collaboratively on the fluctuation of employees' performance for about 54.6%. In addition, the research result concluded that working motivation, working discipline, and leadership partially had a positive effect and significant on employees' performance. In other words, the better the working motivation, working discipline, and leadership style was. The increase the employees' performance would be.

Keyword: *working motivation, working discipline, leadership style, employees' performance.*

ABSTRAK

Sebuah organisasi akan dapat meraih tujuannya dengan maksimal apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Tagaya Florindo International Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 53 karyawan. Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Tingkat R square yang dihasilkan sebesar 0,546. Hasil ini menunjukkan kontribusi yang diberikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 54,6%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan yang diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung

dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi memegang peranan penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. (Robbins, 2018:15) mengungkapkan motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga/perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Disamping motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Menurut (Sutrisno, 2018:62) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Bedasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: a) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan Tagaya, b) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tagaya, c) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tagaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Simamora (2016:5) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Hasibuan (2017: 24) mengungkapkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dari definisi tersebut dapat dilihat terdapat penekanan dalam pemahaman manajemen sumber daya manusia yaitu

sebagai sebuah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan, Munandar (2015:319). Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat.

Aspek-Aspek Motivasi

Terdapat tiga aspek motivasi karyawan menurut Mangkunegara (2016:74) yaitu: a) perbedaan karakteristik individu, b) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan c) perbedaan karakteristik organisasi atau lingkungan kerja.

Tujuan Pemberian Motivasi

Terdapat sembilan sepuluh tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2017:96) yaitu: a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, f) Mengefektifkan pengadaan karyawan, g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

Indikator Motivasi

Terdapat tujuh indikator motivasi menurut (Nawawi, 2016:353) yaitu: a) persepsi seseorang akan dirinya sendiri, b) Harga diri, c) Harapan pribadi, d) Kebutuhan, e) Keinginan, f) Kepuasan kerja, g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2016:199) menyatakan bahwa disiplin mempunyai arti salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 2017:147).

Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat lima tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2018:65) yaitu: a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, c) Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, e) Meningkatnya efisiensi produktivitas kerja pada pegawai.

Indikator Disiplin Kerja

Terdapat empat indikator disiplin kerja menurut Soejono (2015:67) yaitu: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2018: 49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Rivai (2016: 42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Tipologi Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima tipologi gaya kepemimpinan menurut Siagian (2017:57) yaitu: Tipe otokratis, tipe militeristis, tipe paternalistis, tipe karismatik, dan tipe demokratis.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat enam indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:76) yaitu: a) Kemampuan mengambil keputusan, b) Kemampuan memotivasi, c) Kemampuan komunikasi, d) Kemampuan mengendalikan bawahan, e) Tanggung jawab, f) Kemampuan mengendalikan emosional.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran. Sedangkan Simamora (2016:327) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Lebih lanjut Simamora (2016:327) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2016:16) yaitu: Faktor individu dan Faktor lingkungan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat sebelas indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017:95) yaitu: a) Kesiapan, b) Prestasi kerja, c) Kejujuran, d) Kedisiplinan, e) Kreativitas, f) Kerjasama, g) Kepemimpinan, h) Kepribadian, i) Prakarsa, j) Kecakapan k) Tanggung jawab

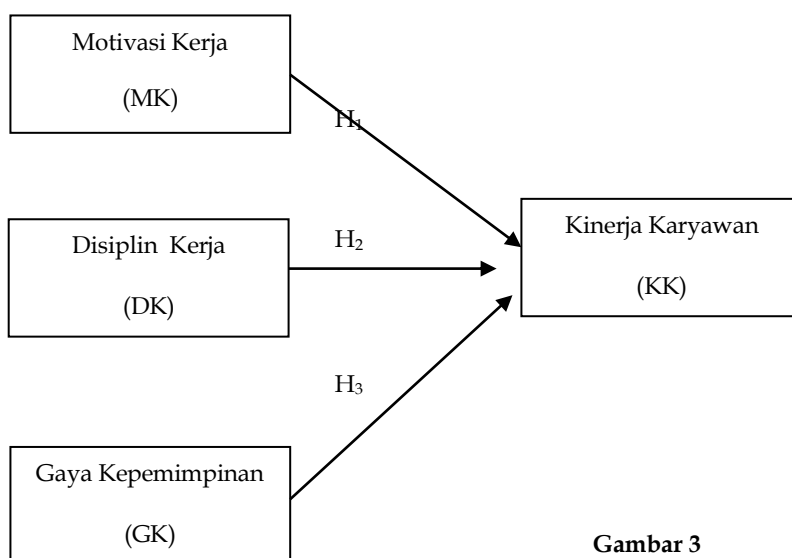
Penelitian Terdahulu

Penelitian Bryan (2014) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua dilakukan oleh Utari

(2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ketiga dilakukan oleh Ida(2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian keempat dilakukan oleh Endah (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian kelima dilakukan oleh Riski (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian keenam dilakukan oleh Billy (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ketujuh dilakukan oleh Goverd (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori penelitian sebelumnya dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan sebagai dasar merumuskan hipotesis, maka rerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2010;79) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang

pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan Bryan (2014), Utari (2015), Endah (2017) dan Rizki (2017) memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin sebagai suatu proses yang bekerja dan mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Ditegaskan pula bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Rivai, (2016:223) mengemukakan kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan guna mendorong karyawan supaya menunjukkan kesediaannya untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2017:76).

Penelitian yang dilakukan oleh Ida (2015), Endah (2017), Rizki (2017), dan Billy (2017) memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan mempunyai produktivitas yang tinggi, apabila dirinya mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggung jawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Pola gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan akan tercapai sehingga pencapaian tujuan perusahaan terpenuhi secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Karyawan yang memiliki pimpinan yang adil dan bijaksana, memberikan

arahan pada saat memberi perintah, serta dapat bekerjasama dengan karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Bangun (2018:336), mengemukakan bahwa seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran. Penelitian yang dilakukan oleh Bryan (2014), Endah (2017), dan Rizki (2017) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H3 : Gaya kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tagaya Florindo International. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, metode penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, karena penelitian ini mencari pola hubungan dan/atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Apabila dilihat dari rumusan masalah, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*), yang artinya menganalisis adanya pengaruh yang signifikan atau tidaknya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi sebagai menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan PT Tagaya Florindo International Surabaya sebanyak 53 orang. Menurut Sugiyono (2016: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tagaya Florindo International Surabaya berjumlah 53 karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Motivasi(MK)

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan PT. Tagaya Florindo International untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi merujuk pada Nawawi (2016:353) terdiri dari persepsi seseorang akan dirinya sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam PT. Tagaya Florindo International yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

Indikator disiplin kerja merujuk pada Soejono (2015:67) terdiri dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran PT. Tagaya Florindo International tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan merujuk pada Kartono (2016:76) terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT Tagaya Florindo International Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator gaya kepemimpinan merujuk pada Hasibuan (2017:95) terdiri dari kesediaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 \text{Komp} + b_2 \text{BK}$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

MK=Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

GK = Gaya Kepemimpinan

E = Standar error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R^2 tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin besar R^2 berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi, beban kerja. Apabila nilai R^2 semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Kelayakan Model

Uji F

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

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , menunjukkan variabel kompensasi, dan beban kerja tidak layak untuk digunakan model penelitian.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , menunjukkan variabel kompensasi, dan beban kerja untuk digunakan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi yaitu 5 persen. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menetapkan kriteria pengujian hipotesa.
 - Jika nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel kompensasi, dan beban kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - Jika nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang menunjukkan variabel kompensasi, dan beban kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang dilakukan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 11,313 | 4,789 | | | 2,362 | ,022 |
| Motivasi Kerja | ,382 | ,119 | ,401 | | 3,210 | ,002 |
| Disiplin Kerja | ,460 | ,213 | ,235 | | 2,163 | ,035 |
| Gaya Kepemimpinan | ,614 | ,227 | ,306 | | 2,711 | ,009 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

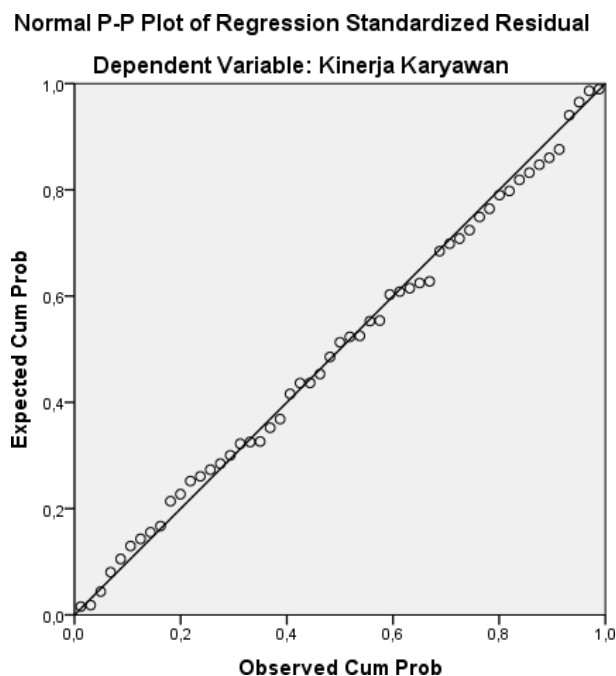
Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 17 diperoleh persamaan sebagai berikut : $KK = 11,313 + 0,382MK + 0,460 DK + 0,614 GK$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh grafik normalitas sebagai berikut:



Sumber: Data primer, diolah 2020

Gambar 5 memperlihatkan distribusi data yang dihasilkan telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusinormal.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Nilain Tolerance | Nilai VIF | Keterangan |
|-------------------|------------------|-----------|-------------------------|
| Motivasi Kerja | 0,594 | 1,683 | Bebas Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,785 | 1,273 | Bebas Multikolinieritas |
| Gaya Kepemimpinan | 0,729 | 1,371 | Bebas Multikolinieritas |

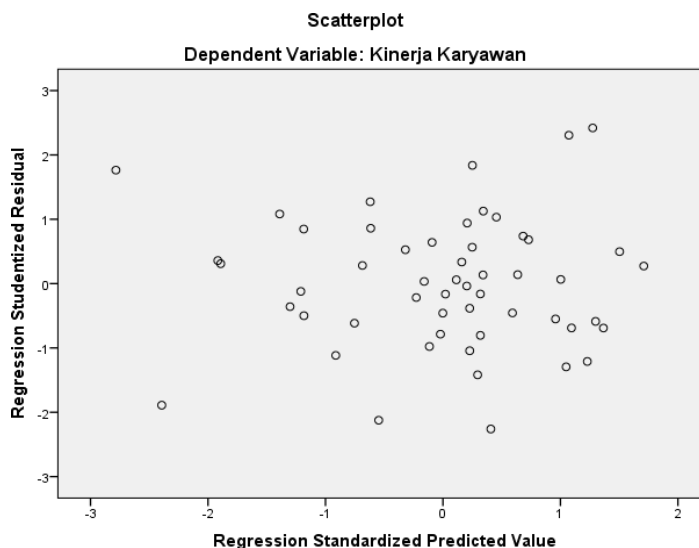
Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 18 memperlihatkan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang dihasilkan masing- masing lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya hubungan yang erat antar variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan model yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gangguanmultikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan terlihat pada grafik sebagai berikut:

Gambar memperlihatkan sebaran titik-titik telah menyebar secara acak, tidak membentuk



Sumber: Data primer, diolah 2020

Sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian terhindar dari gangguanheteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil pengujian uji F tampak pada Tabel 19.

Tabel 19
Anova

| Model | | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 586,732 | 3 | 195,577 | 19,626 | ,000 ^b |
| | Residual | 488,287 | 49 | 9,965 | | |
| | Total | 1075,019 | 52 | | | |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 19 memperlihatkan tingkat signifikan uji F yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini mencerminkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International. Dengan demikian dapat dikatakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International dapat di prediksi dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 20 sebagai berikut.

Tabel 20
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,739 ^a | 0,546 | 0,518 | 3,15675 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 20 memperlihatkan nilai R square (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,546 Hasil ini menunjukkan kontribusi yang diberikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,5\% = 47,5\%$) disumbang oleh faktor lain. Tabel 19 juga memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,739. Hasil ini menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International memiliki hubungan sebesar 73,9%.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hasil pengujian tampak pada Tabel 21.

Tabel 21
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

| Variabel | Koefisien Regresi | Sig | Keterangan |
|-------------------|-------------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,382 | 0,002 | Signifikan |
| Disiplin Kerja | 0,460 | 0,035 | Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan | 0,614 | 0,009 | Signifikan |

Sumber: Data primer, diolah 2020

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan memperlihatkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Tagaya Florindo Intern. Hasil ini mengindikasikan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam badan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil ini menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan tinggi sehingga pencapaian tujuan PT Tagaya Florindo terpenuhi secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam badan tersebut membuat karyawan merasa senang sehingga kinerja mereka dalam melakukan suatu pekerjaan semakin meningkat. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Tagaya Florindo Intern mencerminkan perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin jugabai.

Perilaku atau cara seorang pemimpin ini mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan tertentu semakin dapat diterima. Pimpinan memberikan kepercayaan dan mendelegasikan tugas kepada bawahannya, akan membuat semangat kerja bawahannya akan meningkat sehingga kepuasan kerja juga meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bryan (2014), Endah (2017), dan Rizki (2017) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, karena sekalipun karyawan memiliki ketrampilan serta pengetahuan yang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkan ketrampilan dan pengetahuannya secara teratur dan disiplin.

Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ida (2015), Endah (2017), Rizki (2017), dan Billy (2017) memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International. Kondisi ini mengindikasikan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan mempengaruhi semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sehingga tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Hasil ini sejalan dengan Robbins (2011;79) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bryan (2014), Utari (2015), Endah (2017) dan Rizki (2017) memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam

bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tagaya Florindo International. Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tagaya Florindo International. Hasil ini mengindikasikan pola
4. gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan tinggi sehingga pencapaian tujuan perusahaan terpenuhi secara efektif dan efisien. Pimpinan memberikan kepercayaan dan mendelegasikan tugas kepada bawahannya, akan membuat semangat kerja bawahannya akan meningkat sehingga kepuasan kerja jugameningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya menjaga motivasi kerja karyawan misal dengan pemenuhan peralatan kerja guna pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja mereka, mengadakan pelatihan guna peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, menjadi contoh pegawai yang melaksanakan nilai-nilai organisasi dan usulan promosi serta mutasi pegawai yang terencana sesuai dengan bidang kompetensinya
2. Perlu lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratik dilingkungan PT Tagaya Florindo International dengan memperhatikan komunikasi yang dikembangkan dalam badan tersebut, agar tercipta hubungan yang baik dan harmonis yang telah terjalin dengan karyawannya. Hal ini akan mendorong seorang karyawan untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik, sehingga produktivitas dapat meningkat.
3. Perusahaan perlu membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya dan lebih meningkatkan pengawasan terhadap pemakaian dan pemeliharaan perangkat agar selalu berada pada posisi yang siap pakai.
4. Bagi penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan- keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen seperti, kepuasan karyawan maupun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan. M. SP. 2017. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkata Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Kartono, K. 2016. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara. AP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung
- Nawawi. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta..
- Nitisemito. A. S. 2016. *Manajemen Personalia*. Penerbit. Ghalia indonesia. Jakarta.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Robbins. S. 2016. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Siagian. 2017. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soejono. 2015. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. Heidjrachman, Ranupandojo. 2015. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Thoha. M. 2018. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto. 2017. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.