

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

SURYA EKASARI UTAMA

Dewi Kusmayasari, Abdul hadi, Nurul Fauziah

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

STIE Widya Darma Surabaya

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Corresponding author: dewikusmayasari@unisda.ac.id

Keywords

Motivation

Work Dicipline

Leadership Style

Employee Performance

ABSTRACT

Motivation, Work Discipline, Leadership Style are variables that affect employee performance. To determine the magnitude of the influence of employee performance, it is done by multiple regression analysis. This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, leadership style on employee performance either simultaneously or partially. This study used a sample of 61 respondents. Simultaneous analysis results show that all independent variables, namely motivation, work discipline and leadership style have a significant effect on employee performance. The magnitude of the effect is 0.261 or 26.1%. After the F test, the magnitude of the F-count is 70.321 > F-table 2.09 and the p-value is 0.000 < 0.05 and the effect is significant both from the F-test and the significant test. This shows that together the variables of motivation, work discipline and leadership style have an effect on employee performance. It means that there is a simultaneous influence of the variables of Motivation, Work Discipline, and Leadership Style on Employee Performance.

Pendahuluan

Di era globalisasi ini, diwajibkan bagi setiap organisasi untuk melaksanakan dinamika perubahan. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi antar satu dengan lainnya. Salah satu tekniknya ialah dengan cara memiliki sumber daya manusia yang baik. Tak dapat dipungkiri, sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang keberadaannya sulit diukur. Sumber daya manusia adalah penggerak utama roda organisasi, garda terdepan dalam mewujudkan tujuan dan cita cita organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting bagi suatu perusahaan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang memandang bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin.

Kinerja suatu perusahaan secara tidak langsung akan memberikan kebanggaan tersendiri di benak para karyawannya. Salah satu faktor utama pendongkrak kinerja perusahaan adalah dimilikinya sumber daya manusia yang hebat dan

berdaya saing tinggi. Adanya sumber daya manusia yang baik merupakan modal awal yang paling berharga dalam merencanakan, merencanakan, mengorganisir, serta menggerakkan sumber daya lain dalam suatu organisasi

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi adalah proses penentu intensitas arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (mitchell, dalam Robbins: 2006). Pengertian ini erat kaitannya dengan timbulnya kecenderungan untuk berbuat kebaikan. Terdapat kaitan yang sangat erat antara kebutuhan motivasi, tingkah laku, tujuan, dan kepuasan. Karena pada hakikatnya setiap perubahan terjadi akibat dorongan motivasi. Sedangkan motivasi timbul dari adanya suatu kebutuhan. Apabila tujuan tercapai, kepuasan pun akan tercapai.

Pada dasarnya, motivasi disusun menurut prioritas kekuatannya. tingkat kebutuhan yang paling mendasar adalah kebutuhan fisiologi, yang berarti kebutuhan untuk bertahan hidup. Sebagai contoh: kebutuhan untuk makan, minum, tidur, dan lain sebagainya (maslow, dalam robbins: 1996).

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "dicipline" yang berarti latihan (Simamora, 2006: 610). disiplin merupakan faktor terpenting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi baik/buruknya kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan pada akhirnya bermuara pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja termasuk salah satu prosedur mengoreksi kinerja karyawan. Rasa disiplin yang kuat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap berbagai tugas yang diembannya.

Ada Beberapa indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005: 444) diantaranya: disiplin kehadiran, ketaatan terhadap beberapa aturan yang diterapkan di tempat kerja, dan tingkat kewaspadaan atau kehati-hatian yang tinggi. Tingkat kehadiran adalah indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Tingkat kehadiran adalah indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Ketaatan terhadap peraturan kerja berarti karyawan yang taat terhadap berbagai aturan yang diterapkan di tempat kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kewaspadaan tinggi berarti Karyawan yang memiliki tingkat kehati-hatian yang ekstra, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi yang ada dibawahnya. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Secara spesifik, ada lima unsur utama kepemimpinan, yaitu unsur pemimpin, unsur orang yang dipimpin, unsur interaksi atau proses mempengaruhi, unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; serta unsur perilaku yang dilakukan sebagai hasil dari mempengaruhi. Selain itu, terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu: fungsi pengambil keputusan; fungsi instruktif; fungsi konsultatif, fungsi partisipatif; dan fungsi pendelegasian (Nawawi, 2003).

Dalam setiap perusahaan seorang pemimpin wajib memiliki sifat dan tingkah laku yang bijaksana terhadap semua kinerja karyawan, gunanya agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa merasa di beda-bedakan oleh seorang pemimpin perusahaan. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan karena dengan tingkah laku kepemimpinan tersebut dapat membuat semua para karyawan merasa nyaman dan lebih giat bekerja sehingga dapat membantu untuk kemajuan perusahaan dalam jangka panjang kedepannya.

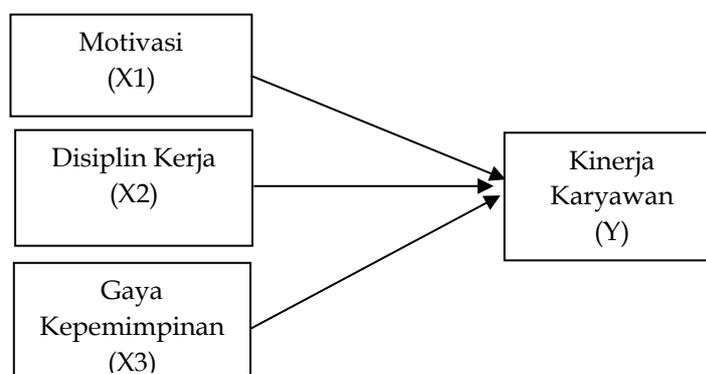
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Ekasari Utama.
- H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Ekasari Utama.
- H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Ekasari Utama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 terdapat 3 Variabel independen yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Teori

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode survey. Metode survey merupakan metode penelitian dimana data peneliti hanya mengumpulkan data penelitian yang diperlukan dan tidak memanipulasinya sedikitpun. Setelah data terkumpul, barulah peneliti mengolah data tersebut untuk mengetahui hubungan diantara variabel-variabel yang digunakan guna menguji sejumlah hipotesis yang diajukan (Davis dan Cosenza, 1993) Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field study*) yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan variabel-variabel yang akan dianalisis dimasukan dalam suatu model persamaan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*). Disebut penelitian eksplanasi, karena: Menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh obyek penelitian; Peneliti berusaha mencari jawaban terhadap venomena faktor-faktor yang mempengaruhinya ; serta Menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Donald and William, 1977).

Penelitian ini juga tergolong jenis asosiatif, yaitu penelitian yang berusaha membuktikan hubungan atau pengaruh antara dua variabel, seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristik hendak diteliti. Berdasarkan kualitas tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu perasaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1999) Menurut Sugiyono (2008), "populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang yang menjadi karyawan PT Surya Ekasari Utama.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti karakteristiknya. Sampel penelitian sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 1998). Besarnya jumlah sampel yang diambil dari populasi dalam penelitian tidak ada ketentuan baku ataupun rumusan yang pasti, hanya saja semakin besar penggunaan sampel dalam suatu penelitian akan semakin baik (Borg & Gall, 1983). Pada penelitian ini besarnya sempel ditentukan berdasarkan rumus dari slovin. Ukuran sampel memakai rumusan slovin yaitu:

$$\text{Misal: } n = \frac{N}{1 + Nd^2} \qquad \begin{aligned} n &= 65 \\ &= 1 + (65)(5\%)^2 = 55,9 \\ &\text{dibulatkan} = 56 \end{aligned}$$

Di mana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = persentase kesalahan yang ditoleransi 5%

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan data primer dalam bentuk kuesioner kepada para responden untuk kemudian diisi sesuai dengan item pertanyaan yang diajukan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data interval, yang berarti data-data yang ada disajikan dalam bentuk angka, mulai dari skala terkecil hingga terbesar, namun mempunyai jarak yang sama antar angka satu dengan angka yang lain.

Teknik Pengembangan Instrumen

Teknik instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ditekankan pada pengukuran sikap melalui skala sikap yang berbentuk skala likert. Arti dari skala likert menurut Sugiyono (2001: 132) adalah skala yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur sikap ataupun persepsi seseorang mengenai suatu fenomena sosial yang sedang terjadi di masyarakat. Cara yang digunakan dalam mengukur jawaban responden dalam kuesioner penelitian ini, diterapkan skala likert sebagai berikut:

- a) Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b) Jawaban setuju diberi skor 4
- c) Jawaban netral diberi skor 3
- d) Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan sebuah data. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dari setiap butir pertanyaan (corrected item - total correlation) dengan nilai r tabel dengan mencari nilai derajat kebebasan (df / degree of freedom). jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka data dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2006).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi normal yang berarti data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa & Ashari, 2005 : 231).

Uji Multi kolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya atau disebut (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji apakah telah terjadi heteroskedastisitas adalah

dengan melihat grafik scatterplot dimana apabila titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika titik-titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah kerelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Autokorelasi menunjukkan adanya kondisi yang berurutan antara gangguan atau distribusi yang masuk dalam regresi (Algifari, 2000). Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dari butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Menurut Hasan (2001), dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa asumsi dasar. Asumsi dasar juga dikenal sebagai asumsi klasik. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Untuk meyakinkan persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (*valid*) untuk mencari peramalan maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, muktikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data itu berdistribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya suatu data akan menentukan jenis pengujian hipotesis yang akan dilakukan Widiyana (dalam Utami, 2011). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability plot* (grafik P-P Plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2007:110).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2007: 91). Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah lebih besar dari 10, maka ada korelasi yang tinggi diantara variabel independen atau dapat dikatakan terjadi

multikolinearitas sedangkan jika VIF kurang dari 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksinya dapat dilihat pada gambar grafik *scatterplot*, apabila ada pola-pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Determinasi dengan F-Test dan Uji Signifikan

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:127). Pengujian ini digunakan untuk melihat kelayakan model dan tidak untuk menguji hipotesis penelitian. Tahap-tahap untuk melakukan uji-F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan F table, Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df = 1$ (jumlah variabel - 1), dan $df 2 (n-k-1)$. Dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas.
- 2) Pengambilan keputusan pengujian model penelitian
 - a) Jika nilai F hitung < F tabel atau probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai F hitung > F tabel atau probabilitas < 0,05 maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial dengan T-Tes dan Uji Signifikasi

Uji T dilakukan untuk melihat signifikasi pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:8). Tahap-tahap untuk melakukan uji T adalah sebagai berikut: 1) Menentukan T tabel Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$. Dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen. 2) Pengambilan keputusan pengujian model penelitian, a) Jika nilai T hitung < T tabel maka H_0 diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. b) Jika nilai T hitung > T tabel maka H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Persamaan Model Regresi

Penelitian ini menggunakan model analisis linier berganda dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen yaitu kualitas website, kepercayaan dan kepuasan konsumen terhadap variabel dependen yaitu minat beli konsumen. Analisis linier bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan (Priyanto, 2013:130). Model persamaan regresi dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Untuk mengetahui kebaikan model penelitian yang diuji, bisa menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan model menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang menjauhi 1 berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen terbatas. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi varian variabel independen.

Penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yang cukup mendasar yaitu terdapat bias pada jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model sehingga banyak peneliti yang menganjurkan Adjusted R pada saat mengevaluasi model regresi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan.

Uji Hipotesis 1: *Motivasi* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung 4,499 > t-tabel 1,999 dan nilai value 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 2: *Disiplin Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,552 atau 55,2%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung 7,715 > t-tabel 1,999 dan nilai value 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 3: *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*.

Dari hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259 atau 25,9%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung 3,789 > t-tabel 1,999 dan nilai p-value 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya ke kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Model Regresi

Berdasar output SPSS pada tabel coefficient persamaan regresi dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = -6,688 + 0,317 (X1) + -0,560 (X2) + 0,379 (X3)$$

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah -6,688.
2. Jika motivasi ditingkatkan sedang disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,317.
3. Jika disiplin kerja ditingkatkan sedang motivasi dan gaya kepemimpinan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,560
4. Jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sedang motivasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,379.

Hasil persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi semua variabel bebas: *Motivasi*, *Disiplin Kerja*, dan *Gaya Kepemimpinan* bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan *Motivasi*, *Disiplin Kerja*, dan *Gaya Kepemimpinan* akan dapat meningkatkan *Kinerja Karyawan*.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,499 yang berarti lebih besar dari t-tabel 1,999 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrisno (2011 : 109) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu motivasi juga merupakan kunci utama dalam melakukan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Sutrisno (2011 : 109). Oleh karena itu jika seorang karyawan yang bekerja dengan maksimal dan memiliki motivasi yang tinggi maka akan membantu mempermudah setiap pekerjaan yang diperintah oleh pimpinan sesuai dan tepat waktu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,715 yang berarti lebih besar dari t-tabel 1,999 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rivai, 2004) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan disiplin kerja maka yang tepat dan sesuai, maka karyawan akan lebih menghargai suatu pekerjaan dan dapat menyelesaikannya dengan cepat dan tepat waktu. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. " Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran Saydam (1996 : 284). Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya sikap disiplin kerja maka setiap karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,789 yang berarti lebih besar dari t-tabel 1,999 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Menurut Miller et al, (1991) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang baik juga dalam organisasi semakin baik, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, karena kepemimpinan yang baik senantiasa akan selalu memperhatikan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang bijaksana, tanggung jawab serta perhatian maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas meningkat.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah 0,261 atau 26,1%. Pengaruh tersebut adalah signifikan, baik dari uji F maupun uji signifikansi. Artinya dilihat dari uji F besarnya F-hitung 70,321 > F-tabel 2,09. Demikian juga dilihat dari uji signifikan menunjukkan p-value 0,000 < 0,05 artinya signifikan.

- Artinya secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Ekasari Utama.
2. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Ekasari Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung $4,499 > t$ -tabel $1,999$. Dan nilai p -value $0,000 < 0,05$.
 3. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Ekasari Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung $7,715 > t$ -tabel $1,999$. Dan nilai p -value $0,000 < 0,05$.
 4. Secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Ekasari Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung $3,789 > 1,999$. Dan nilai p -value $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti memiliki beberapa saran membangun yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya dalam agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Bagi Peneliti. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan model penelitian yang berbeda agar penelitian ini dapat semakin berkembang. Selain itu sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak lagi agar didapatkan hasil perhitungan yang lebih efisien dan akurat, dengan menggunakan variabel lain yang lebih beragam.
2. Bagi para akademisi, semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian dimasa yang akan datang. Disarankan pula peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian ini agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan. Diharapkan perusahaan bisa sadar akan simbiosis mutualisme dengan para karyawannya. Karyawan bisa mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan apa yang diinginkan, begitu pula perusahaan bisa mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Mathis, Robertand Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mahardhika, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Mangkunegara, A. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Sadeh Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noradiana Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Northouse, Peter.G. 2013. *Leadership Theory and Practice: Kepemimpinan dan Praktek*. Edisi keenam. Jakarta: PT Indeks.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Robert, Bacal. 2005. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robert L Mathis, John H. 2006. *Human Resorce Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sapitri, Ranty, dan Suryalena Suryalena. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Wilayah Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 3, tidak. 2, Oktober 2016, hlm. 1-9.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.