

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JPT JATIDIRI TRANS CABANG SURABAYA

Agil Gusrian Neldi

Mudayat S.pd, MM.

STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

Jl.Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sedangkan sampel berjumlah 30 Responden. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan salah satu masalah primer yang mau tidak mau menuntut untuk dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan, yang mana dalam hal ini salah satunya adalah dalam kehidupan berorganisasi. Seluruh rangkaian tindakan dalam hal ini yang bisa diambil di kegiatan bisa menjadi penentuan atas manusia yang menjadi bagian dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak bisa lepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana dalam hal ini ialah SDM di level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), menyatakan bahwa SDM sendiri merupakan individu atau orang bekerja sebagai suatu aset organisasi di korporasi tertentu yang mampu diukur jumlahnya. Selain itu, SDM juga merupakan suatu hal yang potensial yang mampu menggerakkan suatu organisasi.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai atau produk dalam mencapai apa yang dikerjakan (Rinawati, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan suatu himpunan atas ciri yang dimanfaatkan untuk mampu menjadi pengaruh bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan maka bisa disebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan yakni bentuk perilaku dan juga taktik atau strategi yang acap kali diaplikasikan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai,2014). Motivasi menurut Pamela & Oloko (2015) merupakan faktor kunci dari suatu organisasi, yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal organisasi dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Disiplin kerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) ialah suatu perangkat yang dimanfaatkan oleh pemimpin atau manajer, yang mana dalam hal ini untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada.

Dengan menggabungkan ketiga elemen tersebut yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja akan membantu para karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal, efisien, dan efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diperlukan kajian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melentaskan penelitian

dengan variabel: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selanjutnya menganalisis variabel-variabel tersebut disalah satu perusahaan forwarding dan ekspedisi muatan kapal laut yaitu PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Peneliti memilih objek penelitian di PT JPT Jatidiri Trans dikarenakan perusahaan merasakan tentang vitalnya implementasi gaya kepemimpinan yang hal ini sejalan dengan harapan karyawan, motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor determinan atas keberhasilan kinerja karyawan. Dari kondisi tersebut peneliti ingin melakukan penelitian berjudul **“Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JPT Jatidiri Trans”**.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dinyatakan oleh Sutrisno (2017) merupakan pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan organisasi. Berlandaskan dengan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumberkekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau dalam hal ini karyawannya, sehingga pihak-pihak tersebut berkenan untuk bekerjasama demi orientasi yang akan dicapai perusahaan

Pengertian Motivasi

Winardi (2011:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (tomove). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Pengertian Disiplin Kerja

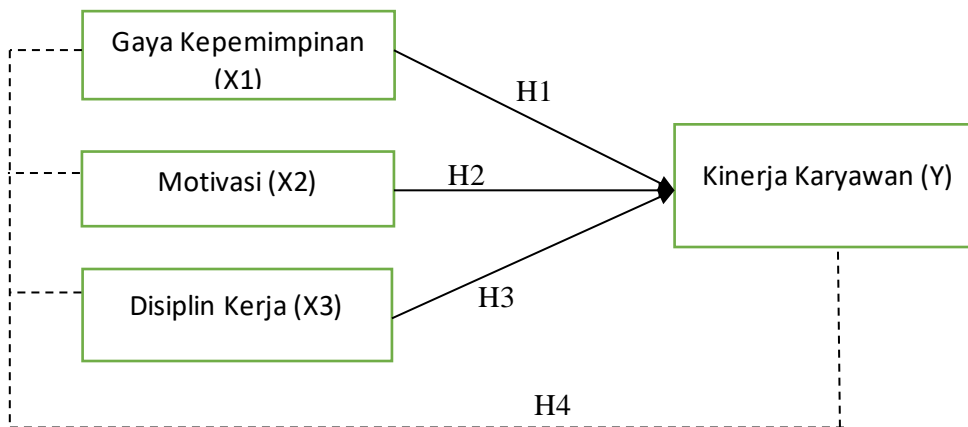
Disiplin adalah sebagai sikap yang secara mental dapat ditenggarai dengan perbuatan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan juga masyarakat yang ada. Dalam hal ini kaitannya adalah tentang perilaku yang

dilakuka atas berbagai peraturan, norma, dan kaidah yang ada di masyarakat. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Pengertian Kinerja Karyawan

Roziqin (2010) jika dilihat secara general maka akan ditemukan bahwa kinerja sendiri bisa dipandang sebagai proses dari awal hingga akhir dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

Sumber : diolah sendiri

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Parsial
- - - - -▶ : Pengaruh Simultan.

1.4 Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya adalah temporal pada rumusan masalah penelitian. mengenai ini, rumusan masalah yang ada dilahirkan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99) dari masalah yang sudah dirumuskan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Gaya kepemimpinan yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Disiplin yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dimaknai sebagai metode penelitian. Dalam hal ini dasar paradigmanya ialah filsafat dengan aliran positivism. Aliran ini dimanfaatkan penerapannya untuk mmeneliti suatu populasi yang terspesifikasi. Sedangkan apabila ditinjau dari teknik pengambilan sampel, umumnya ialah dengan cara random dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis datanya dalam hal ini dibuat kuantitatif untuk maksud melakukan pengujian atas apa yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

Populasi

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya yang ber lokasikan Jl. Demak No. 87, Dupak, kota surabaya. Dalam penelitian ini populasi ialah seluruh pegawai PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebanyak 30 pegawai.

Sampel

Sampel adalah perwakilan responden subjek penelitian yang kemudian akan dicari hasilnya dan dijadikan responden penelitian. teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden.

Definisi Operasional

Widayat dan Amirullah dalam Purnamasari (2008) mengungkapkan bahwa definisi operasional variabel adalah bentuk pendeskripsian sesuatu dengan cara yang jelas dan juga gamblang yang dalam hal ini berdasarkan masing masing variabel yang terkait di studi ini dan di jabarkan kedalam indikator-indikator.

1. Indikator Gaya Kepemimpinan (X1)

- a. Kapabilitas mengambil keputusan
- b. Kapabilitas komunikasi
- c. Tanggung jawab

2. Indikator Motivasi (X2)
 - a. Need for achievement
 - b. Need for affiliation
 - c. Need for power
3. Indikator Disiplin Kerja (X3)
 - a. Patuh terhadap aturan waktu
 - b. Patuh terhadap peraturan perusahaan
 - c. Patuh terhadap aturan
4. Indikator Kinerja Karyawan
 - a. Kesetiaan karyawan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Kejujuran

Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh sebuah informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian hingga dilakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan data prosedur sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Menurut Sanusi (2011) kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dimana dalam hal ini sangat kerap terjadi bahwa peneliti tidak harus hadir ditempat. Tetapi dalam hal ini cukup dengan cara diwakili oleh orang lain untuk menyebarkan kuisisioner yang ada tetapi dengan pertanyaan yang sebelumnya telah dipersiapkan dan disusun dengan baik. Nantinya, jawaban yang dihasilkan akan menggunakan skala likert.

2. Observasi

Abdurrahmat Fatoni (2011) menyatakan observasi adalah teknik dalam menghimpun data yang dilaksanakan dengan jalur pengamatan, dan disertai dengan mencatat terhadap suatu kondisi atau perilaku seseorang. Peneliti terjun secara langsung di lapangan untuk mendapatkan bukti demi melengkapi hasil penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi kasus ialah tahapan pertama atau awal dalam menjalankan metode menghimpun atau mengumpulkan data. Dalam hal ini, melalui berbagai dokumen baik yang tertulis atau tidak, foto, gambar, ataupun dokumen akan mendukung atas suatu proses penilaian yang ada.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2011) mengatakan bahwa uji validitas data dimanfaatkan penerapannya untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah ataukah tidak. Dalam hal ini, suatu kuesioner bisa dikatakan valid apabila dalam hal ini terdapat suatu kesamaan diantara data yang terhimpun menggunakan data yang sejatinya terjadi pada objek yang sedang dikaji atau diteliti.

2. Uji Realibitas

Menurut (Ghozali dalam Syahrizal 2011), uji realibitas yang akan diaplikasikan atau diterapkan dalam suatu penelitian ini, yakni dengan memanfaatkan fasilitas SPSS, yang mana memanfaatkan uji statistik Cronbach Alpha. Dalam hal ini diketahui hasil bila konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 .

3. Uji Asumsi Klasik

- a. **Uji Normalitas:** Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel terikan dan varabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi hasilnya $> 0,05$, maka diterima H_0 memiliki makna bahwa distribusi sampel normal, Apabila nilai signifikansi hasilnya $< 0,05$, maka ditolak H_0 sehingga distribusi sampel tidak normal.
- b. **Uji Multikolinieritas:** Pengujian multikolinieritas dilakukan buat melihat apakah pada contoh regresi ditemukan terdapat tidaknya korelasi antar variabel bebas.model regresi yang baik seharusnya tak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas merupakan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor), Bila nilai VIF < 10 maka dianggap tidak ada pelanggaran multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka diklaim ada pelanggaran mulikolinieritas. Buat mengetahui seberapa kuat atau parah sebuah nilai kolinieritas (korelasi) antar sesama variabel bebas maka dapat ditinjau dari matriks hubungan.
- c. **Uji Heteroskedastisitas:** Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji apakah suatu model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance

dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Dalam model regresi yang baik adalah homoskedastisitas sebagai dasar analisisnya jika tidak ada pola yang jelas beserta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 terdistribusi pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- d. **Uji Autokorelasi:** Ghazali (2012) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.

4. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi ada dimanfaatkan guna menggambarkan garis yang mampu menjadi petunjuk atas arah hubungan yang dimiliki antar variabel. Hal ini juga mampu dimanfaatkan untuk memprediksi. Dalam penelitian ini model persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefesiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefesiensi regresi variabel Motivasi

β_3 = Koefesiensi regresi variabel Disiplin Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

ε = Estimasi *error* dari masing-masing variabel

5. Uji Hipotesis

- a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Prosedur dalam uji F adalah : H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai signifikansi >0,05, maka ditolak artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan secara bersamaan variabel X terhadap variabel Y kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. .

b. Uji t (Parsial)

Sebuah statistik uji pada dasarnya memberi tahu seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen.” Hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruhnya secara parsial terhadap variabel pada tingkat bersih = 0,05 (Ghozali, 2011). Hipotesis statistik yang diformalkan adalah mengambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi, Apabila nilai signifikansi > daripada 0,05 atau maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

c. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hanya dimaksudkan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R bervariasi dari -1 hingga 1 (-1 R 1). Artinya, jika $R = -1$ mendekati -1, itu menggambarkan himpunan variabel independen (X) dan dependen (Y) dalam arah yang sepenuhnya negatif atau berlawanan. Ketika $R = 0$ atau mendekati 0, secara lengkap dan sepihak menjelaskan kurangnya hubungan antara banyak variabel independen (X) dan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,770	0,306	Valid
	2	0,671	0,306	Valid
	3	0,730	0,306	Valid
	4	0,848	0,306	Valid
	5	0,737	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1)terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,769	0,306	Valid
	2	0,746	0,306	Valid
	3	0,633	0,306	Valid
	4	0,803	0,306	Valid
	5	0,629	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2)terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

c. Uji Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X3)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,678	0,306	Valid
	2	0,740	0,306	Valid

	3	0,785	0,306	Valid
	4	0,754	0,306	Valid
	5	0,788	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X3) terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerjadinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

d. Uji Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,827	0,306	Valid
	2	0,821	0,306	Valid
	3	0,801	0,306	Valid
	4	0,719	0,306	Valid
	5	0,824	0,306	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel DKinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)	0,933	0,6	Reliabel
MOTIVASI (X ₂)	0,912	0,6	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X ₃)	0,916	0,6	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,933	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut reliabel karena semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25868265
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,086
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil yang diperoleh dari One Sample Kolmogorov-smirnov Test signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,279	3,578
X ₂	0,209	4,781
X ₃	0,466	2,146

Sumber : Diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Heretosekdastitas

Variabel	Sig	Syarat
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	0,634	0,05
Motivasi (X ₂)	0,328	0,05
Disiplin Kerja (X ₃)	0,873	0,05

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas, seluruh nilai signifikan berada diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data dari pengujian tersebut bebas dari gejala heteroskedasitas

d. Uji Liniertias

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Sig.	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan(X ₁)	0,076	0,05	Linear
Motivasi (X ₂)	0,695	0,05	Linear
Disiplin kerja (X ₃)	0,248	0,05	Linear

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from Linearity* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan(X₁), Motivasi(X₂) dan Disiplin Kerja(X₃) masing-masing terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,646	5,665		,820	,420
	GAYA KEPEMIMPINAN	,353	,171	,351	3,907	,001

	MOTIVASI	,952	,232	,810	4,102	,000
	DISIPLIN KERJA	,477	,150	,420	3,174	,004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$:Y = 4,646 + 0,353X_1 + 0,952X_2 + 0,477X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 4,646, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4,646;
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah 0,353, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,353 dengan asumsi variabel yang lain konstan;
- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X₂) adalah 0,952, menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi (X₂) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,952 dengan asumsi variabel yang lain konstan;
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₃) adalah 0,477, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif antara kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X₃) sebesar 1 kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

- a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan tabel 4.10 pada hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan,

besar t hitung sebesar 3,907 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena $3,907 > 2,051$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

b) Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel 4.10 pada hasil uji t variabel Motivasi, besar t hitung sebesar 4,102 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $4,102 > 2,051$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

c) Uji T Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 pada hasil uji t variabel Disiplin Kerja, besar t hitung sebesar 3,174 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $3,174 > 2,051$ dan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Disiplin Kerja(X3) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

b. Uji F

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145,515	3	381,838	32,238	,000^b
	Residual	307,951	26	11,844		
	Total	1453,467	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.11, uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 1,602 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,238 > 3,37$) dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ maka dapat

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,764	3,442
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber : Diolah dengan SPSS 24

Dari perhitungan diatas diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Squar e* = 0,764 atau 76,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebesar 76,4%. Sisanya sebesar 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Melalui hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti bisa ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
2. Terdapat pengaruh motivasi (X2) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan keseluruhan penelitian ini maka bisa ditarik suatu koklusi, dimana ternyata tiga variabel indepeden yang ada memiliki perana yang krusial terhadap kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karena itu, terdapat saran dari hasil termuan antara lain :

1. Pada hasil temuan yang ada, maka terdapat fakta bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan suatu pengaruh yang berimbans pada kinerja yang dirasakan oleh karyawan.
2. Jika berdasarkan berbagai kegiatan di PT ini, maka sangat dibutuhkan kinerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian, factor disiplin kerja menjadi factor determinan atas pendorong kinerja yang dimiliki keryawan dengan lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti lain di masa depan, maka penggalian atas empat variabel ini bisa dilakukan pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abdurrahmat Fathoni, (2011), *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Amirullah, Widayat, 2002, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang : CV. Cahaya Press
- Arianti, N.D.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Skripsi*
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2 No. 7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid, H.2020. Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ildikti Ekonomika*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan, M.2021. Pengaruh, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini.(2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.

- Marzuki, A.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang. *Jurnal kompetitif*.
- Muchdarsyah. Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010, *Kepuasan Kerja*, Malang: Avveroes Press.
- Nata, K.C.2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal STEI kayu tangi*.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Priyatno, Duwi.,2014 *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo. 2010
- Rivai, Veithzal 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono,(2017),*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*,Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia danKetenagakerjaan*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno.2017. *Penelitian Sumber daya manusia*. Yogyakarta: penerbit Deepublish
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: AlfabetaWinardi. 2011. Motivasi Pemoivasian.

Wijonarko, G. 2021. Analisis Kinerja, Disiplin, Dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Jawa Timur. STIAMAK Barunawati. *Jurnal Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*.