

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. LIVIA MANDIRI SEJATI
PASURUAN Distributor AQUA)**

Oleh:

**Yulitra Wahyu Suhendri
Julitraw@gmail.com**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT. Livia Mandiri Sejati. This study aims to determine the effect of three variables, namely leadership style (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) on employee performance. In this research the data collected by means of aids in the form of observation, interview and questionnaire to 62 respondents ie employees of PT. Livia Mandiri Sejati with purposive sampling technique, which aims to know the perception of respondents to each variable. The analysis used was instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the results of analysis using regression can be seen that the variables of leadership style (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3), all have a positive effect on employee performance. From t-test the result of leadership style (0,006), work motivation (0,014), and work discipline (0,000) all have a significant effect on employee performance. These three variables have an effect of 75.2%, on employee performance while the remaining 24.8% is influenced by other variables.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 62 responden yaitu karyawan PT. Livia Mandiri Sejati dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan (0,006), motivasi kerja (0,014), dan disiplin kerja (0,000) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini berpengaruh sebesar 75,2%, terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perusahaan di lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan – perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber daya lainnya seperti : Uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dan apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan rencana perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam berkompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dengan melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka. Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan untuk mendukung strategi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung strategi perubahan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi leader dalam persaingan (Nurul et al., 2011).

Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman

saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki sikap yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik/material ataupun non-fisik/non-material (Hadari Nawawi, 2005). Maka kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja yang memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam bentuk periode tertentu. Penilaian kinerja di dalam prosesnya dapat menggunakan dimensi pengukuran yang beragam, hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang mana di ukur berdasarkan standar dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan (Nurul et al., 2011).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dimana pegawai tersebut harus bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Seorang pegawai yang dikatakan memiliki kinerja yang baik dimana pegawai tersebut memiliki kinerja di atas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, keterlambatan dalam bekerja sehingga kurang mentaati peraturan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menanggapi tugasnya. Pemimpinan yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam berprestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Motivasi merupakan hal sangat penting bagi suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencaoai tujuan organisasi perusahaan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi

sangatlah penting bagi perusahaan, Manager juga harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahesa (2010) bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja yang di alami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Menurut Setoyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan tersebut dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Setiyawan dan Waridin(2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan di atas, peneliti menemukan adanya kurang mentaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping itu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Distributor Air Mineral Di Pasuruan

No.	Nama Distributor	Produk	Tahun berdiri
1.	PT. LIVIA MANDIRI SEJATI	AQUA	2003
2.	PT. CLEO PURE WATER	CLEO	2005
3.	PT. INDOMARCO ADI PRIMA	CLUB	2007
4.	PT. SIDOGIRI MANDIRI UTAMA	SANTRI	2010

Sumber : Data Sekunder,

Dari tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa distributor air mineral merek Aqua berdiri lebih awal daripada distribor lainnya, dan merupakan distributor yang paling di kenal oleh masyarakat terutama masyarakat Pasuruan. Setelah berdirinya Distributor tersebut banyak produk kompetitor mendirikan ditributor di Pasuruan seperti Cleo, Club, dan Santri.

Kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati dalam 2 tahun terakhir yang mengalami penurunan yang tidak signifikan, diduga dipicu oleh tiga faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Jika ketiga faktor tersebut kurang baik ma akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak akan menjadi baik atau meningkat. Motivasi dari dalam diri karyawan PT. Livia Mandiri Sejati sangatlah vital perannya karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan juga berperan penting pada baik buruknya karyawan. PT. Livia Mandiri Sejati menyediakan aplikasi survey online

mengenai kinerja karyawannya. Berikut adalah hasil survey kinerja pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Surabaya tahun 2016-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2: Tingkat Kinerja Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Tahun 2016 dan 2017.

Kategori Tingkat Kinerja Karyawan	2016	2017
Baik	51,3%	35,9%
Perlu Ditingkatkan	46,2%	54,7%
Memuaskan	2,6%	9,4%

Sumber: PT. Livia Mandiri Sejati 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat kinerja karyawan dari tahun 2016 ketahun 2017 menurun, tingkat kinerja karyawan juga harus ditingkatkan karena dari sisi perusahaan menilai hal itu perlu dilakukan. Namun dalam kategori “memuaskan” terjadi peningkatan sebesar 6,8%. Dengan kinerja karyawan yang semakin menurun maka gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang perusahaan berikan pada karyawan harus ditingkatkan.

Kinerja karyawan juga diukur oleh tingkat penjualan produk air minum aqua pada 6 bulan terakhir di tahun 2018 ini. Dari bulan kebulan penjualan dari PT. Livia Mandiri Sejati masih stabil dan konstan. Artinya tidak ada peningkatan penjualan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mengakibatkan pada penjualan produk PT. Livia Mandiri Sejati. Berikut adalah hasil kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati yang mencakup penjualan selama 6 bulan terakhir pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3: Penjualan PT. Livia Mandiri Sejati 2018

No	Bulan	Total Penjualan		
		Galon	Gelas	Botol
1	Januari	2500 Galon	3000 Karton	3000 Karton
2	Februari	2300 Galon	3500 Karton	3000 Karton
3	Maret	2000 Galon	3500 Karton	3000 Karton
4	April	2500 Galon	3000 Karton	3000 Karton
5	Mei	2600 Galon	3200 Karton	3000 Karton
6	Juni	2600 Galon	3200 Karton	3000 Karton

Sumber: PT. Livia Mandiri Sejati 2018

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat dari 6 bulan terakhir yang mengalami peningkatan penjualan adalah pada item galon dan gelas, sementara pada botol tetap. Fenomena ini adalah salah satu yang diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati.

PT. Livia Mandiri Sejati adalah salah satu Distributor Air Mineral merek AQUA kemasan Amdk Di Provinsi Jawa Timur dan mempunyai 8 Depo atau

Distributor dan salah satu nya ada di Pasuruan di Jl. Raya Karangketug No. 67 Pasuruan. Bergerak di bidang Jasa yaitu menjual dan mengantar Produk Aqua di masyarakat dalam bentuk Galon 19L, Gelas 220ml, dan juga botol mulai dari 600ml sampai 1.500ml. Mempunyai 150 lebih karyawan dan sudah berdiri sejak tahun 2003. PT. Livia Mandiri Sejati tidak hanya menjual dan mengirim produknya di masyarakat tetapi juga melayani masyarakat yang ingin membeli langsung ke tempatnya atau ke distributor langsung. Mempunyai pelanggan paling banyak mulai dari toko klontongan, toko grosir, toko Aqua Home Service atau yang disebut toko yang hanya menjual produk Aqua, perusahaan industri, dan juga toko modern seperti Indomaret, Alfamart, dll.

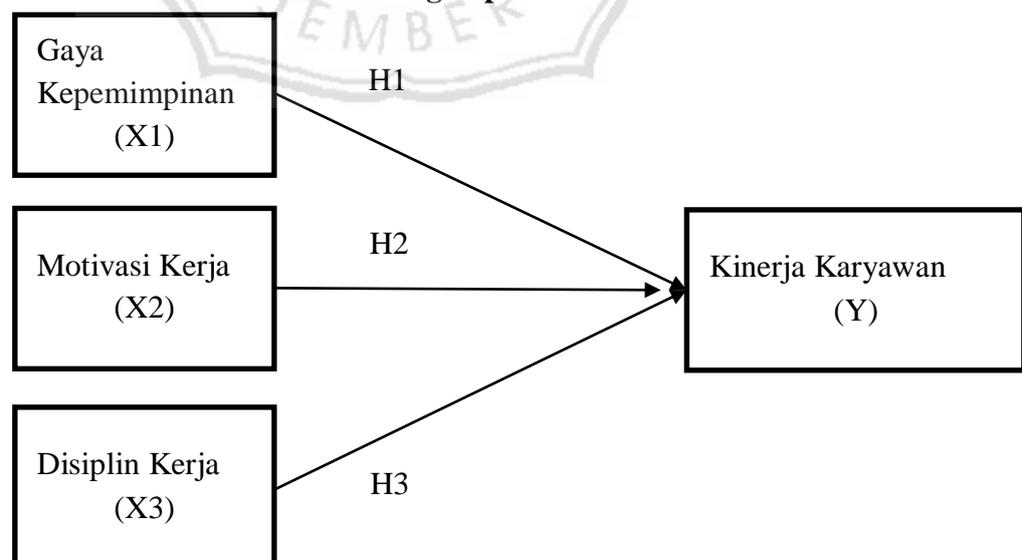
Banyaknya pelanggan yang membeli atau memesan produk setiap harinya, maka karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengirim pesanan pelanggan pada tempat yang ditentukan. Sehingga membuat karyawan terburu-buru untuk mengirim dan kurang menaati tata tertib dan itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan survei pendahuluan di atas, peneliti menemukan adanya beberapa permasalahan yang harus segera di atasi mengingat banyaknya pelanggan. Peneliti menemukan adanya karyawan yang kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan yang perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping itu gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



Dari gambar 2.1 terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang

dipengaruhi dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam hal ini Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3).

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:

Penjelasan :

- a. Variabel terikat (*dependent*) adalah yang bergantung pada variabel bebas atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan.
- b. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3).

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory reserch*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud memberikan penjelasan (*explanatory*) hubungan kausal atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Livia Mandiri Sejati dan jumlah sampel yang digunakan adalah 67 karyawan dengan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

- b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari t_{hitung} dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

- c. Uji F

Uji F (F_{test}) adalah metode dalam pengujian hipotesa dimana kegunaannya dari Uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95 % dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k) dimana k merupakan jumlah variabel independen atau variabel regresor (Ghozali, 2013).

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	2,792	1,250
2	Gaya Kepemimpinan(X1)	0,139	0,049
3	Motivasi Kerja (X2)	0,142	0,056
4	Disiplin Kerja (X3)	0,555	0,056

Sumber: Lampiran VI

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,792 + 0,139 X_1 + 0,142 X_2 + 0,555 X_3 + 1,250$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 2,792 menunjukkan besarnya Kinerja Karyawan pelanggan pada saat Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja sama dengan nol.
- $b_1 = 0,139$ artinya meningkatnya Gaya Kepemimpinan per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,139 satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja konstan.
- $b_2 = 0,142$ artinya meningkatnya Motivasi Kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,142 satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja konstan.
- $b_3 = 0,555$ artinya meningkatnya Disiplin Kerja per satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,418 satuan, dengan asumsi

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Disiplin Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja konstan.

e. $e = 1,250$ artinya besarnya kesalahan dalam model regresi

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (62,762)	F_{tabel} (2,5307)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 4.8 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,762 > 2,5307$) maka Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.11: Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,006	0,05	2,872	1.6716	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,014	0,05	2,544	1.6716	Signifikan
3	Disiplin Kerja	0,000	0,05	9,961	1.6716	Signifikan

Sumber: Lampiran VIII dan IX

Dari tabel 4.9, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

b. Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,006 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,872) $>$ t_{tabel} (1.6716) yang berarti bahwa hipotesis Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.

- c. Hasil uji Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,544) $>$ t tabel (1.6716) yang berarti bahwa hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.
- d. Hasil uji Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,670) $>$ t tabel (1.6716) yang berarti bahwa hipotesis Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik Disiplin Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, jaminan, dan empati maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,006 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (2,872) $>$ t tabel (1.6716) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Reza (2010), yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,014 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,727) $>$ t tabel (1.6716) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wardana (2014) yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah

dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,670) > t tabel (1.6716) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Indryani (2016) yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh jaminan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,762 > 2.5307$) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ardianto (2017) yang menyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dengan signifikansi hitung (0,006) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri sejati. Temuan ini mendukung hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerjadengan signifikansi hitung (0,014), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri sejati. Temuan ini mendukung hipotesis yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja signifikansi hitung (0,000) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri sejati. Temuan ini mendukung hipotesis yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian secara simultan memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,762 > 2.5307$) maka gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT. Livia Mandiri sejati dari penelitian ini,

yaitu: hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sehingga dengan lebih memerhatikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Untuk peneliti selanjutnya dengan harapan dapat mengkaji lebih luas lagi tentang kinerja karyawan. Dengan menambah variasi variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya: stres kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik, kompensasi, *human relations*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, 2015. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
- Djamhuri dkk, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*.