

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang)**

Rosy Yunita, H.M. Zainul, Hj Sulastini

Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara Parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang. Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dan kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian *explanatory research*. Sampel diambil 39 orang. Pengumpulan data diambil dengan menggunakan teknik observasi wawancara dan kuesioner. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi IBM Statistik versi 20.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Dinar Cahaya Negara Batang. The research method used survey method, this type of research used qualitative descriptive and quantitative. Meanwhile, the nature of the research is explanatory research. Samples were taken 39 people. Data collection was taken using interview and questionnaire observation techniques. The data analysis tool used multiple linear regression analysis using the IBM Statistics version 20 application.

The results of the t test showed that the leadership style variable (X1) partially has a significant effect on employee performance at PT. Dinar Cahaya Negara Batang. The t test results indicate that the motivation variable (X2) partially has a significant effect on employee performance at PT. Dinar Cahaya Negara Batang. The t test results indicate that the variable work discipline (X3) partially has a significant effect on employee performance at PT. Dinar Cahaya Negara Batang.. The results of the F test analysis show that the leadership style (X1), the motivation variable (X2) and the work discipline (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Menurut Yunus (2010) kinerja adalah bagian dari komunikasi dan interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi yang mana kinerja merupakan bagian penting yang sangat diperlukan didalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan baik sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Manusia dalam konteks organisasi berperan sebagai seorang pegawai atau karyawan. Untuk menentukan kualitas kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari sudut pandang gaya kepemimpinan saja tetapi pengaruh motivasi juga diperlukan dalam hal menunjang peningkatan kinerja karyawan. Menurut Widhianingrum, W. (2017) mengatakan motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Tidak semata-mata organisasi yang mampu memotivasi serta adanya gaya kepemimpinan yang baik akan menjamin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya faktor *external* yang mempengaruhi kinerja individu salah satunya adalah kedisiplinan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Adapun objek dari penelitian ini adalah PT. Dinar Cahaya Negara Batang adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja atau *man supply* serta pengelolaan sumber daya manusia. PT. Dinar Cahaya Negara Batang berdiri sejak tahun 2015 dengan tanda daftar perusahaan No. 112117800287. Sebagai mitra kerja dengan perusahaan baik swasta, nasional maupun multinasional perusahaan memberikan pelayanan, kontribusi dan solusi berkaitan dengan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikannya guna memenuhi kebutuhan pengguna.

Adapun permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, yaitu masih dijumpainya karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kinerja karyawan di PT. Dinar Cahaya Negara Batang masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi.

Di dalam penelitian Ini terdapat *Research Gap* dari Penelitian terdahulu di antaranya Penelitian yang dilakukan oleh Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017), Fatmawati, S. (2013), Jamaludin, A. (2017), Ramadhany, D. E. L. F. I. (2017), Batubara, S. S. (2020) yang menghasilkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Husien, N. M. (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan delegatif berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Widhianingrum, W. (2017), Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora, O. (2015) yang menghasilkan motivasi existence secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016), Husain, B. A. (2018), Pramularso, E. Y. (2017), Suryani, N. L. (2018), Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015), Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar, H., & Abrian, Y. (2015) Hasil penilaian tentang disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sebesar 6,8% dan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan survei pendahuluan, yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukanlah penelitian pada perusahaan ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk Menguji dan Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
2. Untuk Menguji dan Menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
3. Untuk Menguji dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
4. Untuk Menguji dan Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang..

LANDASAN TEORI

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016), Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

b. Definisi Motivasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

c. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

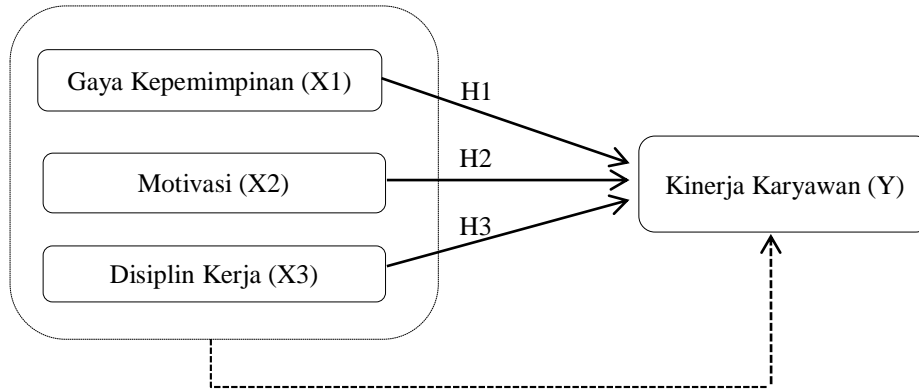
d. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (Karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Silalahi (2013). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang bertujuan untuk mengetahui kondisi yang ada pada lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan variabel yang lebih dominan di antara pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan penelitian dan teori-teori di atas, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Motivasi
- X₃ : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

Hipotesis

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis dapat didasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dijadikan sebagai dasar dalam melaksanakan suatu penelitian. Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
- H2: Terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
- H3: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
- H4: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey. Dengan metode ini data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden atas daftar pertanyaan yang peneliti ajukan melalui pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada sejumlah responden. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2008).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dinar Cahaya Negara Batang yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 12 Batang Jawa Tengah Telepon/ Fax (0285-391858) Email: pt.dinarcahamanegara@gmail.com. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai July 2020.

Populasi

Ghozali (2016) menyebut bahwa populasi adalah kelompok atau kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki standar standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang memiliki satu persamaan karakter. Dengan demikian populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya ingin diketahui. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang sebanyak 39 orang..

Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah didasarkan pada metode Nonprobability Sampling dengan pendekatan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85), “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan berjumlah 39 orang.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
2. Data Kualitatif, yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti dalam memperoleh data mengenai objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Studi Kepustakaan

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan metode statistik sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Analisis Inferensial

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak) dan uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji kevalidan instrumen variabel dilakukan dengan mengkorelasikan butir-butir pertanyaan dengan skor total instrumen variabel. Koesioner dikatakan valid jika memenuhi syarat apabila koefisien korelasi r hitung $> 0,3$ (Sugiyono : 2012).

Validitas Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	r hitung	r krisis	Validitas
X1.1	0.789	0.30	Valid
X1.2	0.834	0.30	Valid
X1.3	0.423	0.30	Valid
X1.4	0.796	0.30	Valid
X1.5	0.763	0.30	Valid
X1.6	0.710	0.30	Valid
X1.7	0.630	0.30	Valid

Validitas Motivasi Pernyataan

Pertanyaan	r hitung	r krisis	Validitas
X2.1	0.626	0.30	Valid
X2.2	0.352	0.30	Valid
X2.3	0.616	0.30	Valid
X2.4	0.675	0.30	Valid
X2.5	0.696	0.30	Valid
X2.6	0.632	0.30	Valid

Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r hitung	r krisis	Validitas
X3.1	0.619	0.30	Valid
X3.2	0.727	0.30	Valid
X3.3	0.417	0.30	Valid
X3.4	0.798	0.30	Valid
X3.5	0.832	0.30	Valid
X3.6	0.413	0.30	Valid

Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r krisis	Validitas
Y1.1	0.795	0.30	Valid
Y1.2	0.753	0.30	Valid
Y1.3	0.697	0.30	Valid
Y1.4	0.651	0.30	Valid
Y1.5	0.625	0.30	Valid
Y1.6	0.337	0.30	Valid
Y1.7	0.596	0.30	Valid

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua Instrumen dalam penelitian dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung $> 0,30$.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas selanjutnya adalah melakukan uji reabilitas, uji Reabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrument dapat dipercaya (widodo, 2004:105). Rumus statistic yang dapat digunakan untuk menguji reabilitas adalah *Cronbach alpa*. Jika Nilai *Cronbach alpa* > 0.60 maka data dapat dikatakan reliabel atau handal.

Reliability Statistik s

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.943	0.946	26

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Nilai koefisien *alpha cronbach* adalah sebesar 0.943. Instrumen ini dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Pada Instrumen penelitian ini nilai *alpha cronbach* adalah 0.943 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga pada Instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau handal.

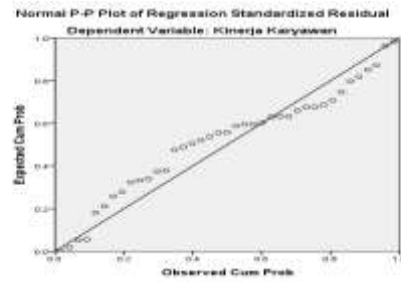
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi linear. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil pengujian asumsi analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Normalitas

Hasil uji normalitas data untuk semua dimensi dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Uji Normalitas



2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Multikolinieritas

Model		ColLinierity Statistik s	
		Tolerance	VIF
1	(Contants)		
	Gaya Kepemimpinan	.141	7.080
	Motivasi	.358	2.795
	Disiplin Kerja	.147	6.800

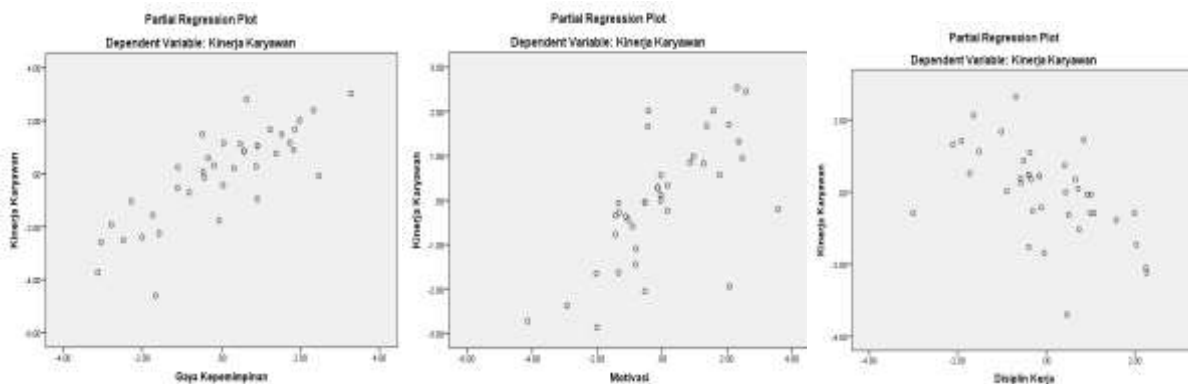
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen (variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) yang memiliki nilai *toleransi* kurang dari 0.1, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 5, maka berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Persamaan regresi sederhana perlu juga diuji agar dapat diketahui sama atau tidaknya variabel dari hasil penelitian dengan variabel penelitian lainnya. Jika terjadi persamaan dari variable maka akan terjadi homokedastisitas. Sedangkan dalam sebuah penelitian yang baik akan menghasilkan persamaan yang tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis Statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Jika d (Durbin Watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ Maka Hipotesis N_0 ditolak dan terjadi autokorelasi.
- Jika d (durbin Watson) terletak di antara dU dan $(4-dL)$ maka hipotesis N_0 diterima dan berarti tidak terdapat autokorelasi.

Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	Durbin-Watson
1	.962 ^a	1.741

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Berdasarkan tabel uji autokorelasi diatas didapatkan nilai durbin Watson sebesar 1,741 lebih besar dari nilai (dU) yakni 1,657 dan kurang dari nilai ($4-dL$) yaitu sebesar $4-1,328 = 2,672$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Statistika Inferensial (Regresi Linear Berganda)

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum menguji moderasi terlebih dahulu peneliti sampaikan hasil pengujian pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.923	1.476
	Gaya Kepemimpinan	.879	.107
	Motivasi	.574	.104
	Disiplin Kerja	.554	.141

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji regresi Linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.923 + 0.879 X_1 + 0.574 X_2 + 0.554 X_3 + e$$

- Konstanta (a) = 1,923 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel X_1 , X_2 , $X_3 = 0$ maka Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang tidak meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja sehingga Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja bernilai tetap.
- Koefisien (X_1) = 0.879 hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan, sehingga apabila Gaya Kepemimpinan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan karyawan akan naik sebesar 0.879.
- Koefisien (X_2) = 0.574 hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang akan naik sebesar 0.574.
- Koefisien (X_3) = 0.554 hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Kinerja Karyawan dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan PT. Dinar Cahaya Negara Batang akan naik sebesar 0.554.

Uji Hopetesis

Uji Parsial (t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq t tabel, atau nilai signifikannya $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Uji Parsial Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.923	1.476		1.303	.201
	Gaya Kepemimpinan	.879	.107	1.017	8.247	.000
	Motivasi	.574	.104	.426	5.494	.000
	Disiplin Kerja	.554	.141	.473	3.915	.000

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Pada tabel diatas nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai sebesar $0,000 > 0,05$ yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Pada variabel Motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Selanjutnya Uji Parsial pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha$ ($0,05$), maka H_0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha$ ($0,05$), maka H_1 diterima.

Uji Sumultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.599	3	163.866	143.416	.000 ^b
	Residual	39.991	35	1.143		
	Total	531.590	38			

Sumber Data Diolah Menggunakan Spss Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji Simultan pada Tabel 5.19 diatas, nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.918	1.06892

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja

Sumber Data Diolah Menggunakan Spss Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5.19 diatas nilai koefisien determinasi pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 92,5% sisanya 7,5% yang dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain yang mempengaruhi variabel *dependent* tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang, yang berarti hipotesis Pertama diterima.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang, yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang, yang berarti hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang yang berarti hipotesis keempat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan dengan indikator Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delegatif dan Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Cahaya Negara Batang. Perlu adanya gaya kepemimpinan yang berbeda untuk meningkatkan Kinerja karyawannya Dalam hal ini karyawan juga diharapkan mau terlibat dan melakukan identifikasi terhadap peluang dan hambatan serta bekerja dengan loyalitas yang tinggi demi kemajuan perusahaan.
- 2) Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak PT. Dinar Cahaya Negara Batang sebaiknya juga memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Dalam hal ini karyawan juga diharapkan menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, pimpinan maupun bawahannya.
- 3) Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak PT. Dinar Cahaya Negara Batang sebaiknya juga memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Dalam hal ini karyawan juga diharapkan memahami dan mematuhi pedoman standar kerja atau SOP (*Standar operasional Prosedur*) yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- 4) Dengan ketiga variabel diatas, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya karena dengan kinerja yang baik maka perusahaan tidak menutup kemungkinan karyawan akan menerima imbalan yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Azwar, H., & Abrian, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism*, 9(2).
- Arif Ramdhani. 2011, *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung
- Batubara, S. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40-58.
- Bejo Siswanto, 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 1-7.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Fatmawati, S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak*.
- Ganyang, M.T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Akasara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- Husien, N. M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM BANDARMASIH DI BANJARMASIN. *JURNAL ILMIAH BISNIS dan KEUANGAN*, 6(2).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Moehariono. 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG DIVISI INBOUND CALL CENTER). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352-362.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).