# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya

by Diana Diana

Submission date: 19-Aug-2019 01:44PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1161339864

File name: pdf\_terbaru\_DAFTAR\_PUSTAKA\_JURNAL\_DIANA\_1\_1.pdf (366.97K)

Word count: 3859

Character count: 23832

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR UTAMA RAYA

#### Diana\*, Suhardi\*\*

\*Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
\*\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: pb150910076@upbatam.ac.id

#### ABSTRACT

In this globalization, economic competition between companies is becoming increasingly strict both domestically and globally, competing with each other. Companies are required to always improve and maintain the quality and performance of employees to be effective and efficient and able to compete with other companies. These research purpose for examine whether the company's work motivation, work discipline and leadership style possess an influence on employe performance at PT Makmur Utama Raya. Employees of PT Makmur Utama Raya in june 2018 as much 118 respondent, is the population of this study. Sampling technique uses saturated sampling, the total sample in this study are 118 respondent. The counting up activity apply SPSS version 21.0 software. Multiple linear regression analysis is the method that used to analysis data in this study. The result shows that 1 ploye performance is have an impact on with some element. Those are work motivation, leadership style and work discipline. The 1 umber of 0,659 (65,9%) represents the R Square Value. It means the work motivation, leadership style and work discipline have effect 17 the employee performance (Y) for 65,9%, rest of 34,1% is effected by other variable out of this research.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.

#### **PENDAHULUAN**

globalisasi ini, persaingan Dalam ekonomi di antara perusahaan-perusahaan menjadi semakin ketat baik di dalam negeri maupun global, bersaing satu sama lain. Seiring dengan pertumbuhan teknologi dan informasi terus-menerus mengalami peningkatan maka secara tidak langsung menumbuhkan daya saing semakin besar. Untuk dapat memperkuat dan bertanding kompetisi globalisasi dalam ini, para pemangku kepentingan bisnis perlu meningkatkan kualitas kinerja.

PT Makmur Utama Raya berada di bidang industri bangunan yang menjual material-material bangunan meliputi tiles (keramik), tangki, sanitary ware, semen. Atas banyaknya macam-macam produk yang di sediakan oleh perusahaan PT Makmur Utama Raya, oleh sebab itu perusahan senantiasa mengharapkan kinerja karyawan mampu bekerja efektif dan efisien serta karyawan diharapkan memiliki keterampilan tinggi

pada bidang mereka terhadap kewajiban dan tugas sesuai posisi jabatan pekerjaan. Terdapat sejumlah permasalahan yang terjadi dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yaitu cara bagi pemimpin tampil menghadapi kondisi bersifat senantiasa berubah dan mampu mengimbangkan gaya kepemimpinan yang dimiliki sesuai dengan situasi. Permasalahan terjadi di PT Makmur Utama Raya mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada bawahan tanpa disertai pengendalian yang tepat dan mengakibatkan otoritas tersebut disalahgunakan.

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati aturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan menerapkan peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang berkurang dapat diamati meliputi karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Misalnya selalu minta izin untuk keperluan pribadi,

telat masuk kerja dan tingkat absensi tidak hadir karyawan tergolong tinggi.

Motivasi kerja merupakan upaya seseorang karyawan dalam bekerja keras agar tercapainya misi organisasi dan supaya kecakapan usaha tersebut dapat menyanggupi keperluan individu. Penurunan motivasi dapat disebabkan oleh pemberian komisi atas insentif oleh perusahaan.

Berlandaskan permasalahan yang telah disebutkan diatas, penulis berkeinginan untuk menyeleng 2 rakan membuat penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya".

#### KAJIAN PUSTAKA

#### Gaya Kepemim 2 nan

Mengutip dari Hapid & Sunarwan, (2014: 8) gaya kepemimpinan ialah usaha-usaha pemimpin untuk mengelola, memotivasi dan mengkategorikan keseluruhan elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengutip dari Efendi, (2017: 8) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan tokoh dala,m sesosok pemimpin memengaruhi operasi, menyelenggarakan kegiatan dan menyesuaikan tujuan kedua belah pihak yang ingin organisasi sama-sama sukses. Indikator yang terdapat pada gaya kepemimpinan mengutip dari Sudja & Mujiati, (2017: 556) terdapat 6 indikator 2 itu:

- 1. Kemampuan mengambil keputusan.
- Potensi memotivasi.
- Keterampilan komunikasi.
- Kapabilitas mengelola bawahan.
- Tanggungjawab.
- Mampu mengontrol emosi.

#### Disiplin Kerja 2

Mengutip dari Supeno et al., (2017: 93) disiplin adalah aktivitas manajerial yang mendorong para pegawai untuk menerapkan macam-macam peraturan perusahaan. Mengutip dari Hamali, (2016: 214) disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan untuk menegakkan aturan organisasi. Indikator yang terdapat pada disiplin kerja mengutip



dari Handoko (2008) dalam Hamali, (2016: 216) terdapat 3 indikator yaitu:

- 1. Displin preventif.
- 2. Displin korektif
- 3. Displin progresif.

#### Motivasi Kerja

Mengutip dari Hamali, (2016: 134) motivasi adalah semangat membawa antusiasme pribadi untuk bekerja dan dapat bekerja secara efektif, berintegrasi dengan untuk bekerja bersama mendapatkan kepuasan. Mengutip Triyanto et al., (2016: 5) motivasi ialah dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu energi untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi. Indikator yang 2 rdapat pada motivasi kerja mengutip dari Ardana et al., (2011) dalam Putra & Indrawati, (2015: 2992) terdapat 4 indikator

- 1. Pekerjaan terjamiin.
- 2 Reward / penghargaan.
- Penempatan posisi dengan tepat.
- Kepantasan gaji.

#### Kinerja Karyawan

Mengutip dari Hartono & Rotinsulu, (2015: 910) kinerja karywan adalah impak pekerjaan karyawan berupaya memperoleh tujuan perusahaan bagi setiap individu dan kelompok dalam melaksanakan tanggungan tugas pekerjaan tiap individu. Mengutip dari Pujiasymi et al., (2017: 21) kinerja karywan merupakan output dari keseluruhan tugas yang sedang berjalan, performa dapat dicapai dengan memenuhi kewajiban di bawah tanggung jawab itu. Indikator yang terdapat 2)ada kkinerja karyawan mengutip dari Robbins (2006) dalam Bintoro & Daryanto, (2017: 107) vaitu:

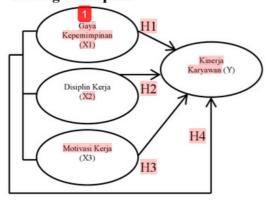
- 1. Kualitas.
- 2. Kuantiitas.
- 3. Ketepatan waktu.
- 4. Efektvitas.

#### Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan sehingga penulis mengambil contoh sebagian penelitian selaku literatur. Penelitian yang 2 teliti oleh Hapid & Sunarwan, (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepeminpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karywan PT Financial Multi Financee Palopo dari penelitian ini membuahkan hasil faktor yang bisa berpengaruh positif dalam mempemgaruhi kinerjakaryawan terdapat gaya kepemimpian, displin kerja, motivasi.

PeneIitian yang diteliti oleh Prihono et al., (2016) dengan judul Pengaruh 20 itualitas, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja pegawaii kantor pelayanan perbendaharaan negara di Provinsi Bali dari peneliitian mer 25 ahkan hasil ternyata faktor yang mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meliputi spritualitas, motivasi, budaya organisasi. Diharapkan pada penelitian berikutnya bisa dijadikan atasan pegawai selaku responden dan penyelidikan lebih dalam tentang spritualitas.

#### Kerangka Berpikir



#### Gambar 1 Kerangka Berpikir Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka berpikir di atas, 2 potesis bisa djelaskan seperti berikut ini:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.
- H4: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya.

#### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain penelitiian 2 engan formula kausalitas yang berfungsi menguji kemungkinan kausalitas antar variabel-variabel (Sanusi, 2014: 14) yaitu variabel independen molivasi kerja, gaya kepeminpinan, motivasi kerja dan variabel dependen meliputi kinerja karyawan.

#### **Operasional Variabel**

Variabel dependen di penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y) terdapat indikator pada penelitian ini meliputi: efektivitas, kualitas, ketepatan waktu dan kuantitas. Variabel independen di penelitian ialah terdapat kepemimpinan (X1)sejumlah yaitu: indikator potensi memotivasi, tanggung jawab, kemampuan mengambil keputusan, keterampilan komunikasi, mampu mengontrol emosi dan kapabilitas mengelola bawahan. Disiplin kerja (X2) terdapat sejumlah indikator yaitu: disiplin korektif, disiplin preventif dan disiplin progresif. Motivasi kerja (X3) terdapat sejumlah indikator yaitu: reward/ penghargaan, pekerjaan yang terjamin, alokasi jabatan dan gaji yang sesuai.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil ialah jumlah 2 seluruhan karywan yangbekerja ditempat PT Makmur Utama Raya bersumber data bulanjuni 2018, keseluruhan karyawan 118 orang. Penggunaan teknik pada pengambilan sampel yaitu sampling jenuh, oleh sebab itu sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawati yang bekerja pada PT Makmur Utama Raya yang jumlah nilainya sebanyak 118 orang.

#### Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dapat diolah dengan memanfaatkan program SPSS versi 21.

#### Uji Kualitas Data

Dalam pemeriksaan mengenai kualitas data, peneliti memakai uji validitas, reliabilitas. Validitas meyakinkan berapa banyak perbedaan yang diperoleh melalui perangkat pengukuran mencerminkan perbedaan aktual antara subjek yang diteliti. Reliabilitas bisa diartiikan ibarat indek berkemampuan membuktikan sampai dimana suatu alatpengukur dapat menampakkan dan bisa diyakinkan atau sebaliknya.

#### Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pemeriksaa3 asumsi klasik, peneliti memanfaatkan 3 (tiga) jenis uji yaitu: uji normalitas, uji multikoliniaritas dan uji heteroskesdastisitas. Uji normalitas mempunyai fungsi dalam menentukan apakah dalam sebuah nilai residu yang di selidiki berdistribusi normal atau abnormal. Uji multikolinearitas adalah kaitan atau hampir hubungan senpurna atau sempuna antar variabel-variabel independen dalam membentuk variabel ini. Uii heteroskedastisitas selaku varian dari seimbang dari residupengamatan dari suatu model regreasi.

#### Uji Pengaruh

Selama proses uji pengaruh ini, penulis metode yang digunakan ialah analisis regreasi linear berganda yaitu sanggup pembuktian kebenaran dengan wujud dan sisi hubungan yang terbentuk antara variabel independen serta dependen, pada tiap-tiap variabel dapar mengakui nilai prediksi. Analisis koefisien determinasi berfungsi menentukan proporsi konstribusi dari pengaruh variabel independen yang sebagian atau simultan diberikan kepada variabel dependen.

#### Uji Hipotesis

Penulis membuat percobaan hipotesis dalam memanfaatkan uji F (simutan) dan uji T (parsiaI). Uji F dilakukan supaya memahami pengaruh secara bersama-sana akibat variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Fungsi Uji T dlakukan untuk menentukan akibat masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### Karakteristik Responden

Dari 118 responden, jumlah responden dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh pria sejumlah 62 orang dan berjenis kelamin wanita sejumlah 62 orang. Pembagian responden berlandaskan usia bisa dikategorikan dengan rentang usia antara 20-25 tahun sejumlah 13 orang, rentangusia 26-30tahun sejumlah 60 orang, rentang usia 31-35tahun sejumlah 33 orang, rentang usia lebih dari 35 tahun sejumlah 12 orang. Pembagian responden berlandaskan pendidikan bisa dikategorikan antara lain pendidikan SD sejumlah 2 orang, pendidikan SMP sejumlah 41 orang, pendidikan SMA/ SMA sejumlah 41 orang, pendidikan D3 sejumlah 21 orang, pendidikan S1 sejumlah 5 orang dan pendidikan lainnya sejumlah 8 orang. Berlandaskan penjelasan di atas, maka mengambil bisa kesimpulan bahwa berlandaskan responden pendidikan berdominasi oleh pendidikan SMP dan SMK/ SMA dengan jumlah yang sama yang nilainya tiap kriteria kedua pendidikan tebanyak senilai 41 orang dan responden paling sedikit terdapat pada pendidikan SD yang nilai banyaknya responden sejumlah 2

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Penghimpunan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 118 responden. Kuesioner berisikan 21 butir pertanyaan dari total pernyataan variabel independen dan dependen. Variabel pada gaya kepemimpinan (X1) sejumlah 6 poin pemyataan, variabel pada disiplin kerja (X2) sejumlah 6 poin pemyataan, variabel pada motivasi kerja (X3) sejumlah 4 poin pemyataan dan variabel pada kinerja karyawan (Y) sejumlah 5 poin pemyataan.

#### THASIL DAN PEMBAHASAN

| Item       | KoefisiennKorelasi (r) | r tabel | Reterangan |
|------------|------------------------|---------|------------|
| $X_1-1$    | 0.557                  |         |            |
| $X_{1}-2$  | 0.473                  |         |            |
| $X_{1}-3$  | 0.514                  | 0.2610  | Valid      |
| $X_{1}-4$  | 0.712                  | 0,3610  | Valid      |
| $X_{1}-5$  | 0.695                  |         |            |
| $X_{1}$ -6 | 0.713                  |         |            |

| Tabal 2  | Hacil | HiiiVa | liditae | Die   | lin Keria | (X2)          |
|----------|-------|--------|---------|-------|-----------|---------------|
| i abei z | masii | Umva   | nanas   | 1.715 | iin Keria | $(\Lambda Z)$ |

| Item       | Koefisien Korelasi (r) | r tabel              | Keterangan |
|------------|------------------------|----------------------|------------|
| $X_2-1$    | 0.547                  |                      |            |
| $X_2-2$    | 0.775                  |                      |            |
| $X_2 - 3$  | 0.650                  | 0.2610               | 37.11.1    |
| $X_2-4$    | 0.444                  | <mark>0</mark> ,3610 | Valid      |
| $X_2-5$    | 0.581                  |                      |            |
| $X_{2}$ -6 | 0.680                  |                      |            |

[19]

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Mo asi Kerja (X3)

| Item               | Koefisien Korelasi (r) | r tabel | Keterangan |
|--------------------|------------------------|---------|------------|
| $X_3-1$<br>$X_3-2$ | 0.752<br>0.820         | 0,3610  | Valid      |
| $X_3-3$<br>$X_3-4$ | 0.851<br>0.729         | 0,5010  |            |

1

Tabel 4 HasillUji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| 111m | Koefisin Korelasi (r) | rttabel | Keterangaan |
|------|-----------------------|---------|-------------|
| Y-1  | 0.698                 |         |             |
| Y-2  | 0.712                 |         |             |
| Y-3  | 0.768                 | 0,3610  | Valid       |
| Y-4  | 0.791                 |         | -           |
| Y-5  | 0.710                 |         |             |
|      | 16                    |         |             |

16

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

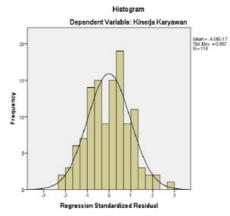
| Variabel          | Nilai <i>Cronbach</i><br>Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-------------------|--------------------------------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,669                          |          |            |
| Disipliin Kerja   | 0,667                          | > 0.60   | Daliahal   |
| Motivasi Kerja    | 0,796                          | > 0,60   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawna  | 0,783                          |          |            |

9

#### Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

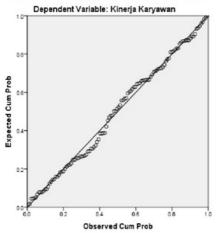
9 Hasil pengujian validitas bisa ditinjau pada tabel 1-4 berlandaskan tabel tersebut dapat melihat bahwa nilai koefisien korelasi pada tiap-tiap item indikator memiliki nilai yang lebih tinggi daripada r tabel. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk melihat reaksi uji nilai reliabilitas bisa ditinjau di tabel 5 berlandaskan ternyata nilai Cronbach Alpha bagi tiap-tiap variabel memiliki nilai > 0,60. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan instrumen berisi atas penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### Hasil Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2 Hasl uji normalitas dengan kurva histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3 Hasl uji normaliatas dengan meotde P-P Plot

Output dari nilai uji normalitas terdapat pengujian yang diteliti ini dapat memantau pada gambar 2 dan gambar 3. Berlandaskan hasil pengujian gambar tersebut menunjukkan bahwa kurva histogram berbentuk menyerupai lonceng serta pada metode P-P plot data meluas dan menyebar tepat di area sekitar garis diagonal. Maka dapat menarik kesimpulan, penelitian uji normalitas ini bisa diinyatakan bahwa data model regreasi ini berdistrisbusi normal.



Tabel 6 Uji Multikolonearitas

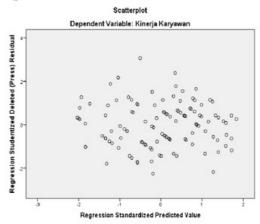
| Coefficients <sup>a</sup>   |           |       |  |  |  |
|-----------------------------|-----------|-------|--|--|--|
| Model Colinearity Statistic |           |       |  |  |  |
|                             | Tolerance | VIF   |  |  |  |
| Gaya Kepeminpinan           | .412      | 2.426 |  |  |  |
| Disiplin Kerja              | .363      | 2.753 |  |  |  |
| Motivasi Kerja              | .672      | 1.488 |  |  |  |

a. Dependen Variable: KinerjjaKaryawan

#### Hasil Uji Multikoliniaritas

Output yang didapatkan melalui uji multikoliniaritas bisa diamati melalui tabell 6, berlandaskan tabel di atas setiap nilai variabel menyandang yang nilainya VIF angka nominal kecil dari 10 serta nilai toleransi pada setiap variabel mempunyai nilai nominal lebih tinggi dari 0,1. Oleh sebab itu bisa disimpulkan ternyata pada model ini tidak menghasilkan multikolinearitas antara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 HasiI uji heteroskesdastisitas scatterplot

#### Hasil Uji Heteroskesdastisitas

Hasil uji heteroskesdastisitas terdapat di gambar 4 memperlihatkan bahwa titik-titk meluas ala random (acak), menyebar terletak diiatas dan terletak dbawah sumbu Y angka 0. Oleh karena itu dapat menyimpulkan ternyata model regresi ini tidak mempunyai permasalahan heteroskesdastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil UjiiRegresi LinearrBerganda

|     |                   | C     | oeficients <sup>a</sup> |                              |       |      |
|-----|-------------------|-------|-------------------------|------------------------------|-------|------|
| Mod | lel               |       | ndardiized<br>ficients  | Standardized<br>Coefficients | T     | Sig. |
|     |                   | В     | Std. Error              | Beta                         |       |      |
| 1   | (Constant)        | 1.601 | 1.232                   |                              | 1.299 | .196 |
|     | Gaya Kepemimpinan | .155  | .077                    | .172                         | 2.016 | .046 |
|     | Disiplin Kerja    | .164  | .081                    | .184                         | 2.031 | .045 |
|     | MotivasiiKerja    | .683  | .079                    | .575                         | 8.616 | .000 |

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari uji regreasi linier berganda bisa diamati melalui tabel 7 berlandaskan tabel tersebut biisa dijabarkan hasil dari uji berikut ini:

- Nilai konstanta yang didapati sebesar 1,601, berarti apabila (X1) gaya kepemimpnan, (X2) displin kerja dan (X3)motivasi kerja mempunyai nilai nol, maka (Y) kinerja karywan mempunyai nilai yang senilai 1,601.
- 2. VariabeI (X1)gaya kepemimpinan menpunyai yang nilai regreasi senilai 0,155 berarti apabila variabelindependen lain nilainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap peningkatan 1 skor nilai 1 persentase, kepemimpinan mengalami peningkatan kinerja karyawan sama banyaknya 15,5%. Nilai koefisien (X1)gaya kepemimpinan bernilai positif jadi bisa di artikan adanya hubungan positif yang terjadi, bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X1) gaya kepemimpinan hal ini menaikkan (Y) kinerjakaryawan.
- Variabel(X2) Disiplin kerja mempunyai yang nilai regreasi senilai 0,164 bermaksud apabila variabelindependen lain nilainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap penir 4 katan 1 skor atau nilai 1 persentase, disiplin kerja mengalami peningkatan kinerja karyawan

- sama banyaknya 16,4%. Nilai koefisien (X2)disiplin kerja bernilai positif jadi bisa di artikan adanya hubungan positif yang terjadi, bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X2) disiplin kerja hal ini juga menaikkan (Y) kinerjakaryawan.
- 4. Variabel(X3) motivasi kerja mempunyai yang nilai regreasi senilai bermaksud apabila variabelindependen lain niIainya konsisten atau tidak ada perubahan maka tiap peningkatan 1 skor atau nilai 1 persentase, motivasi kerja mengalami peningkatan kinerja karyawan sama banyaknya 68,3%. Nilai koefisien (X3)motivasi kerja bernilai positif jadi bisa di artikan adanya hubungan positif vang terjadi. bisa disimpulkan meningkatnya nilai (X3) motivasi kerja hal ini juga menaikkan (Y) kinerja karyawan.

## Tabel 8 Hasil UjiiKoefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

|       |       |          | Model Summary   |                               |
|-------|-------|----------|-----------------|-------------------------------|
| Model | R     | R-Square | Adjust R Square | Standard Eror of the Estimate |
| 1     | .811a | .659     | .650            | 1.911                         |

#### Hasil UjiiKoefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai uji hasil koefisien determnasi dapat di ketahui melalui tabel 8. Berlandaskan tabel tersebut dapat melihat angka R2 yang nilainya 0,659 (65,9%). Hal ini bisa di artikan bahwa variabel (Y)kinerja karywan

dipengaruhi oleh (X1)gaya kepeminpinan, (X2)displin kerja dan (X3)motivasi kerja yang nilainya 65,9%, nilai yang lain senilai 34,1% di akibatkan oleh variabel luar.

Tabel 9 HasilUji Parsial (t)

|                   |                              | Coeficients <sup>a</sup> |                             |       |      |
|-------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------|------|
| Model             | Untandardized<br>Coeficients |                          | Standardized<br>Coeficients | T     | Sig. |
|                   | В                            | Standard                 | Beta                        |       |      |
|                   |                              | Eror                     |                             |       |      |
| (Constant)        | 1.601                        | 1.232                    |                             | 1.299 | .196 |
| Gaya Kepeminpinan | .155                         | .077                     | .172                        | 2.016 | .046 |
| Disiplin Kerja    | .164                         | .081                     | .184                        | 2.031 | .045 |
| Motivasi Kerja    | .683                         | .079                     | .575                        | 8.616 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaaKaryawan

#### Hasil Uji Secara Parsial (T)

Hasil uji T yang nilainya ditunjukkan pada tabel 9 diiatas. Berlandaskan tabel tersebut, sehingga bisa mengetahui bahwa hasil uji terhadap (X1) gaya kepemimpinan mempunyai signifikasi yang nilainya 3/46 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0/3 dan nilai yang terdapat di thitung 2,016 lebih tinggi dari t-tabel 1,981. Hasil uji terhadap (X2) disiplin kerja mempunyai signifikasi yang nilainya 0,045 dimana angka nominal seharusnya lebih

rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di thitung 2,031 lebih tinggi dari t-tabel 1,981. Hasil uji terhadap (X3) motivasi kerja mempunyai signifikasi yang nilainya 0,000 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0.33 dan nilai yang terdapat di thitung 8,616 lebih tinggi dari t-tabel 1,981 menyimpulkan terdapat Sehingga bisa signifikasi (X1)gaya kepeminpinan, (X2)disipin kerja, (XB)motivasi kerja berpengaruh terhadap (Y)kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

|             | 1              | ANOVA <sup>a</sup> |             |        |            |
|-------------|----------------|--------------------|-------------|--------|------------|
| Model       | Sum of Squares | df                 | MeannSquare | F      | Sig.       |
| Regressionn | 802.473        | 3                  | 267.491     | 73.277 | $.000^{b}$ |
| Residuall   | 416.145        | 114                | 3.650       |        |            |
| Total       | 1218.619       | 117                |             |        |            |

- a. Dependen Variable: Kinerja Karywan
- b. Predictor: (Constant), MotivasiiKerja, GayaaKepemimpinan, Disiplin Kerja

#### Hasil Uji Secara Simultan (F)

Output dari uji f-hitung yang nilainya sejumlah 73,277 lebih besar daripada 3,08 dan nilai signifikasi 0,000 angka nor 23 al lebih kecil dibandingkan nilai alpha 0,05. Jadi H0 di tolak 2 an Ha di terima yaitu gaya kepemimpian, displin kerja dan motivasi kerja berpangaruh terhadap kinerjakaryawan.

#### **Pembahasan**

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada gaya kepemimpnan (X1) memiliki signifikasi yang nilainya senilai 0,046 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji thitung 2,016 > t-tabel 1,981, jadi H1 trima yakni gaya kepeminpinan berpangaruh terhadap kinerjakaryawan. Hal searah sama dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hartono & Rotinsulu. (2015)berjudul pengaruh komunikasi, gaya kepemmpinan pembagiian kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada disiplin kerja (X2) memiliki signifikasi yang nilainya senilai 0,045 diman 18 mgka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji t hitung 22 31 > t tabel 1,981, jadi H2 di trima yakni disiplin kerja berpangaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan peneli 11 n sebelumnya dlakukan oleh Katiandagho et al., (2014) yang berjudul pengaruh motivasi, kepeminpinan dan displin terhadap kinerja pegawaii pada PT PLN (Persero) wilayah sulutenggo area manado.

Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Output uji t pada motivasi kerja (X3) memiliki signifikasi yang nilainya senilai 0,000 diimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05, hasil dari nilai uji t hitung 8,616 > t tabel 1,981, jadi H31 trima yakni motivasi kerja berpangaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah sama dengan peruttian sebelumnya dilakukan oleh Triyanto et al., (2016) yang ber 2 lul pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja

karywan studi pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang.

Gaya kepen mpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berlandaskan pada pembahasan sebelumnya nilai output dari uji fhitung 73,277 > f tabel 3,08 dan nila signifikasi dimana angka nominalnya harus lebih rendah dari pada nilai alpha 0,05. Sezinga dapat di ambilkesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpiinan, displin kerja dan motivasi kerja sama-sa141 berpangaruh pada kinerja Hal ini searah sama dengan karyawan. penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hapid & Sunarwan, (2014) yang berjudul pengaruh mottivasi, displin kerja, gaya kepemimpinan, terhadap kinerjakaryawan PT Financial Multi Financee Palopo.

#### SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai penelitian berikut ini:

- 1. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pemyataan pertama (H1) nilai yang pada terdapat uji (X1)gaya t kepemimpinan memiliki signifikasi yang nilainya 0,046, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hiung yang terdapat nilainya 2.016, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t-tabel 1,981. Hingga hipotesis 2 bahwa mengesahkan (X1)gaya kepeminpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.
- 2. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pemyataan kedua (H2) nilai yang terdapat pada uji t (X2)gaya kepemimpinan memiliki signifikasi yang nilainya 0,045, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hiung yang terdapat nilainya 2,031, nilai tersebut ritrupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t tabel 1,981. Hingga hipo 2 is mengesahkan bahwa (X2)displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.
- Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pemyataan ketiga (H3) nilai yang terdapat pada uji t (X3)motivasi kerja memiliki

- signifikasi yang nilainya 0,000, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hiung yang terdapat nilainya 8,616, nilai tersebut derupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t tabel 1,981. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (2,3)motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.
- Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pemyataan keempat (H4) nilai 1 yang terdapat pada fhitung 73,277 > f tabel
   108 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, Dengan ini hipotesis yang menyatakan gaya kepeminpinan, displin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Utama Raya adalah terbukti.</li>

#### <sup>15</sup> DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen
  Penilaian Kinerja Karyawan
  (Pertama). Yogyakarta: Penerbit Gava
  Media.
- Efendi, S. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Tri Praja Karya Utama. *Jurnal Parameter*, 2(1), 7–14.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. (B. Seda, Ed.) (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic
- 1 Publishing Service).
  Hapid, & Sunarwan, A. R. (2014). Pengaruh
  Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan
  Disiplin Kerja terhadap Kinerja
  Karyawan PT Financia Multi Finance
  Palopo.

  Jurnal Ekonomi
- 1 Pembangunan, 01(02), 7–16.
  Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015).
  Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
  Komunikasi Dan Pembagian Kerja
  Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
  Prima Inti Citra Rasa Manado. EMBA,
  3(2), 908–916.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal*

#### EMBA, 2(3), 1592-1602.

- Prihono, Budiartha, I. 2ut, & Astika, I. bagus putra. (2016). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali, 7, 2063–2090.
- Pujiasymi, J., 12 airudinor, & Taharuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. Jurnal B 4 is Dan Pembagunan, 6(1), 19–25.
- Putra, i wayan arta permana, & Indrawati, ayu desi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformal, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen, 4(10), 2982–3011.
- Sanusi, A. (2014). Metodologi Penelitian
  Bisnis Disertai Contoh Proposal
  Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan
  Manajemen. (D. A. Halim, Ed.).

  Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sudja, N. A. P., & Mujiati, N. W. (2017).
  Pengaruh Karakteristik Pekerjaan,
  Penempatan dan Gaya Kepemimpinan
  terhadap Kinerja Karyawan pada
  Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
  Manajemen Unud, 6(1), 550–578
- Supeno, Suseno, I., & Miranti, I. (2017).

  Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan
  Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
  Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris
  SMP DKI jakarta. *DEIKSIS*, 09(01),
  90–99.
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2016). Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT.Sumber Inti Pangan Tangerang. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 19–32.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Makmur Utama Raya

| ORIGIN | NALITY REPORT               |                      |                 |                       |
|--------|-----------------------------|----------------------|-----------------|-----------------------|
|        | 6%<br>ARITY INDEX           | 16% INTERNET SOURCES | 4% PUBLICATIONS | 25%<br>STUDENT PAPERS |
| PRIMA  | RY SOURCES                  |                      |                 |                       |
| 1      | Submitte<br>Student Paper   | ed to Universitas    | s Putera Batam  | 10%                   |
| 2      | Submitte<br>Student Paper   | ed to Universitas    | International   | Batam 7%              |
| 3      | Submitte<br>Student Paper   | ed to Universitas    | Diponegoro      | 1%                    |
| 4      | Submitte<br>Student Paper   | ed to Universitas    | Negeri Jakart   | 1 %                   |
| 5      | ejurnal.u<br>Internet Sourc | ımri.ac.id           |                 | 1%                    |
| 6      | journal.u                   |                      |                 | 1%                    |
| 7      | media.ne                    |                      |                 | 1%                    |
| 8      | Submitte<br>Student Paper   | ed to iGroup         |                 | 1%                    |
| 9      | Submitte<br>Student Paper   | ed to President l    | Jniversity      | 1%                    |

| 10 | journal.unnes.ac.id Internet Source   | <1% |
|----|---|-----|
| 11 | Submitted to Universitas Terbuka Student Paper  | <1% |
| 12 | Ippm.ulm.ac.id Internet Source  | <1% |
| 13 | jurnal.stie-tribuana.ac.id Internet Source  | <1% |
| 14 | Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper   | <1% |
| 15 | Sofiatiningsih Sofiatiningsih. "Pengaruh Gaya<br>Kepimpinan Direktur terhadap Kinerja Dosen<br>dan Karyawan ASMTB Periode 2015-2016",<br>Journal of Secretary and Business<br>Administration, 2018<br>Publication | <1% |
| 16 | e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source  | <1% |
| 17 | www.ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source   | <1% |
| 18 | Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper   | <1% |
| 19 | ejournal.upbatam.ac.id Internet Source  | <1% |
| 00 | erepo.unud.ac.id  |     |

erepo.unud.ac.id
Internet Source

|    |  | <1% |
|----|--|-----|
| 21 | pt.scribd.com<br>Internet Source                   | <1% |
| 22 | jurnal-sosioekotekno.org Internet Source           | <1% |
| 23 | Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper | <1% |
| 24 | anzdoc.com<br>Internet Source                      | <1% |
| 25 | Submitted to Udayana University Student Paper      | <1% |

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches

Off