

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

¹⁾Bagas Putra Adityanto

²⁾ Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos., MM

^{1),2)} STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,

^{1),2)} Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: ¹⁾Adityantoputra12@gmail.com

²⁾Meytihanna77@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan aktivitas manajemen agar berjalan dengan baik. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kemampuan yang berkualitas, berkompeten, berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi adalah sebuah keharusan yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya sedangkan sampel berjumlah 30 Responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan salah satu masalah primer yang mau tidak mau menuntut untuk dihadapi dalam berbagai bidang kehidupan, yang mana dalam hal ini salah satunya adalah dalam kehidupan berorganisasi. Organisasi sendiri sebenarnya adalah satu kesatuan dalam sosial, yang mana dalam pengkoordinasiannya dilakukan secara sadar. Dalam hal ini maksudnya merupakan suatu batasan yang mampu diidentifikasi dan mampu bekerja secara berkelanjutan atau kontinyu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seluruh rangkaian tindakan dalam hal ini yang bisa diambil di kegiatan bisa menjadi penentuan atas manusia yang menjadi bagian dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak bisa lepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana dalam hal ini ialah SDM di level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Bukan hanya itu, tetapi perusahaan juga sangat membutuhkan pengawasan yang mana akan menjadi faktor determinan yang mampu mencapai tujuan perusahaan. SDM dalam konteks ini juga salah satu dari usaha atau jasa yang diberikan dalam rangkaian produksi yang dilakukan. Di aspek yang lainnya, SDM mampu menjadi suatu cerminan atas mutu usaha yang dilakukan oleh seseorang, yang dalam hal ini berada dalam periode tertentu guna menghasilkan suatu barang atau jasa yang ada. SDM bertalian erat dengan manusia yang bisa bekerja guna memberikan usaha kerjanya atau juga jasanya. Memiliki kemampuan dalam bekerja memiliki arti mampu melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan nilai ekonomis suatu kegiatan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), menyatakan bahwa SDM sendiri merupakan individu atau orang bekerja sebagai suatu aset organisasi di korporasi tertentu yang mampu diukur jumlahnya. Selain itu, SDM juga merupakan suatu hal yang potensial yang mampu menggerakkan suatu organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2014), Bahwa SDM atau Sumber Daya Manusia yakni satu-satunya sumber daya yang dalam hal ini mempunyai suasana hati, keinginan, keterampilan atau keahlian, pengetahuan, stimulan, daya, dan karya. Dengan begitu Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disimpulkan bahwa aset terpenting di suatu organisasi yang dapat membantu untuk berjalan dan meraih berbagai tujuan organisasi di suatu perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu himpunan atas ciri yang dimanfaatkan untuk mampu menjadi pengaruh bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan maka bisa disebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan yakni bentuk perilaku dan juga taktik atau strategi yang acap kali diaplikasikan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai,2014). Lalu oleh Hasibuan (2013) berpendapat tentang gaya kepemimpinan dimana Hasibuan megatakan bahwa hal tersebut adalah suatu cara untuk memimpin guna memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Menurut Pamela & Oloko (2015:24) Motivasi merupakan faktor kunci dari suatu organisasi, yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal organisasi dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Motivasi dalam hal ini memiliki makna untuk menverukan suatu bimbingan atau arahan, sumber daya, dan juga imbalan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu mendapatkan inspirasi guna bekerja dengan cara yang dikehendaknya. Seperti juga yang dikatakan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan suatu proses untuk membangun suatu perilaku, dan juga membuat kemajuan perilaku yang ada mampu bertahan, dan menyalurkan perilaku tindakan yang memiliki spesifikasi tertentu. Sehingga dengan demikian akan menstimulasi karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Berkaca pada apa yang dikatakan Rivai & Sagala (2013) mengatakannya disiplin kerja ialah suatu perangkat yang dimanfaatkan oleh pemimpin atau manajer, yang mana dalam hal ini untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada. Hal ini dilakukan agar mereka mampu dan sanggup untuk menambah serta meningkatkan kesadaran atas seseorang sehingga berbagai aturan yang telah ada di perusahaan dapat ditegakkan atau diataati. Oleh sebab itu, itu manajemen harus menstimulasi suatu kesadaran seorang karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang sudah diterapkan oleh organisasi dan aturan sosial yang yang mana berlaku dan ditetapkan tanpa adanya paksaan.

PT. Lintas Kumala Abadi adalah sebuah perusahaan logistik, yang bergerak dalam pelayaran petikemas antar pulau. Dari tahun 1995, PT. Lintas Kumala Abadi telah menjadi jawaban untuk berbagai kebutuhan pelayaran antar pulau yang ada di Indonesia. Didukung oleh jaringan yang kami bangun di seluruh nusantara, teknologi terbaru, dan fasilitas penunjang operasional lainnya, kami dapat mendistribusikan barang dengan cepat, tepat, dan aman, tentunya dengan dengan harga yang terjangkau.

Dari tahun 1995, kami telah melakukan transportasi barang muatan, dan kami telah berhasil menjadi salah satu perusahaan logistik terbaik di Indonesia. Tim kami terdiri dari anggota yang professional dan berkompotensi tinggi di bidangnya. Dengan integrasi dari teknologi, Kami selalu memastikan bahwa keamanan dari barang muatan dan kenyamanan and a adalah prioritas tertinggi kami.

PT. Lintas Kumala Abadi cabang surabaya adalah sebuah perusahaan yang melayadi jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. Didirikan tahun 1995, PT. Intas Kumala Abadi telah mengalami pertumbuhan dan perkembanganmenjelma menjadi sebuah perusahaan pelayaran yang terpercaya di penjuru Indonesia. Kami sangat menekankan nilai kejujuran, disiplin, dan profesionalisme kepada seluruh individu yang menjadi bagian pekerjaan kami. Kami menempatkan penekanan yang kuat pada keselamatan kerja para pekerjan maupun barang kiriman, pelyanan yang nyaman terhadap konsumen, ketepatan waktu dan tujuan, dan biaya yang relatif terjangkau. Dalam menjalankan bisnis kesehariannya menerapkan gaya kepemimpinan pada para manajemen guna menjadi penggerak dalam menstimulasi peningkatan kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan sejatinya Pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan memimpin bawahan. Dalam hal ini para karyawan juga harus memiliki semangat motivasi kerja supaya selalu

bersemangat dan giat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Dalam sehari-hari karyawan harus memegang erat prinsip disiplin kerja sehingga sukses dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Adanya kenaikan kinerja karyawan yang mumpuni sangat didambakan sebab mampu membawa perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak dapat diduga keadaannya. Oleh sebab itu, ini merupakan hal yang cukup serius untuk bagi manajemen perusahaan guna mencapai cita-citanya dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada, hingga adanya tuntutan bagi karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Namun ada beberapa hal yang bisa melemahkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk berprestasi, enggan menuruti aturan yang ada, lingkungan kerja yang kurang baik dan adanya contoh yang kurang baik dalam berlaku di perusahaan. Tetapi juga ada factor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan merasakan tentang vitalnya implementasi gaya kepemimpinan yang hal ini sejalan dengan harapan karyawan, motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor determinan atas keberhasilan kinerja karyawan, maka penulis melentaskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya”**

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

PENGERTIAN GAYA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan bukan hanya kemampuan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai leader atau pemimpin untuk memberikan suatu perintah saja. Tetapi dalam hal ini juga tentang bagaimana pemimpin tersebut mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang terasa aman, nyaman, dan juga kondusif—yang mana akan merangsang terciptanya suasana yang produktif untuk karyawan. Maka jika ditinjau dari hal tersebut, terdapat arti bahwa cara pemimpin dalam melakukan tindakan dalam memengaruhi anggota kelompok tersebut mampu menciptakan gaya kepemimpinan atas seorang pemimpin. Seorang yang dalam hal ini memiliki peran sebagai leader atau pemimpin, hendaknya memiliki kapabilitas untuk menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang terbaik dan paling tepat dengan kondisi dan keadaan karyawannya sehingga mereka yang bekerja untuk perusahaan akan mampu bekerja dengan produktif. Dengan begini, maka tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal dapat tercapai.

Berkaca pada pendapat Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berhubungan erat dengan kapasitas pemimpin tersebut untuk berpengaruh terhadap orang lain, bawahan, atau juga bisa dalam lingkup kelompok. bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok. Sehingga demikian, pemimpin tersebut akan mampu mengarahkan ke arah yang dikehendaki perusahaan. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain—atau dalam hal ini karyawannya, sehingga pihak-pihak tersebut berkenan untuk bekerjasama demi orientasi yang akan dicapai perusahaan. Hal ini masih serupa dengan apa yang dikatakan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas dalam memberikan pengaruh yang sifatnya membangun—atau disebut juga dengan konstruktif kepada pihak lainnya untuk melakukan berbagai hal dengan sifat yang kooperatif. Hal ini dilakukan dengan alasan yang sama, yakni untuk mencapai misi dari perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwasannya kepemimpinan adalah tentang kapabilitas dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Bukan hanya itu tetapi juga tentang perilakunya dan juga karyanya. Dengan demikian pemimpin mampu menaungi pekerjaan yang lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan sejak awal dapat tercapai. Melihat bagaimana fakta dilapangan terjadi, maka ada banyak sekali faktor yang menjadi determinan atas alur proses kepemimpinan yang dalam hal ini utamanya adalah fakta dan dinamika organisasi yang

terjadi. Dalam hal ini, jika ternyata pemimpin menerapkan suatu gaya atau hal yang berbantuan dengan aktivitas kepemimpinannya, maka dalam hal ini akan berkaitan erat dengan pola organisasi tempat pemimpin tersebut berada. Dinamika ini dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan dan beragam atas hasil berbagai faktor yang menjadi latar belakang kepemimpinan.

MOTIVASI KERJA

Terdapat banyak pengertian yang berusaha menerjemahkan maksud dari kata motivasi. Salah satunya menurut Winardi (2011:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (to move). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya suatu korporasi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki kapasitas, kecakapan dan keterampilan, tetapi yang paling vital adalah faktanya bahwa mereka mau untuk bekerja dengan cara yang giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dalam hal ini sangat berhubungan dari aktifitas yang dilakukan oleh SDMnya—yang dalam hal ini juga tentang kreativitasnya. Untuk itu, hal primer yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar untuk menggerakkan minat dan keinginan karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang dibuat perusahaan. Seorang manajer akan berada pada situasi yang lebih mudah untuk memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya.

DISIPLIN KERJA

Disiplin adalah sebagai sikap yang secara mental dapat ditenggarai dengan perbuatan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan juga masyarakat yang ada. Dalam hal ini kaitannya adalah tentang perilaku yang dilakukan atas berbagai peraturan, norma, dan kaidah yang ada di masyarakat. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Hasibuan (2008:193) kedisiplinan merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menanti keseluruhan aturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat suatu konklusi bahwa disiplin kerja lebih kepada suatu kondisi ketertiban, dimana baik individu atau bisa juga berupa kelompok kemudian bergabung di suatu organisasi yang ada. Hal tersebut dilakukan dengan menjalankan peraturan yang sudah berlaku.

Disiplin kerja yang akan mampu menggambarkan tentang seberapa besar tanggungjawab karyawan yang berhubungan dengan tugas dan juga jobdesk yang diembannya. Hal ini akan mampu memberikan dorongan secara eksternal kepada karyawan yang berimbas pada gairah kerja, semangat kerja, dan juga terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan akan mampu memberikan gambaran atas kekuatan yang dimilikinya, karena fakta dilapangan menunjukkan bahwa orang yang berhasil dalam pekerjaannya kebanyakan adalah setiap individu mempunyai kedisiplinan akan tinggi (Ginting, 2018).

KINERJA KARYAWAN

Kinerja dapat dikatakan sebagai aspek yang mengandung kevitatan jika dalam hal ini dihubungkan dengan upaya untuk meraih yang menjadi tujuan atas suatu korporasi. Dengan adanya kinerja yang baik pada perusahaan, maka suatu korporasi tersebut akan dapat mampu sampai sesuai dengan misi yang diinginkan. Kinerja organisasi memiliki penentuan kuat dengan faktor utamanya yakni unsur kepegawaian, yang mana dalam hal ini sebanding dengan alasan mengapa perlu dilakukan pengukuran kinerja perusahaan sebaiknya diukur dari bagaimana kinerja karyawan itu sendiri.

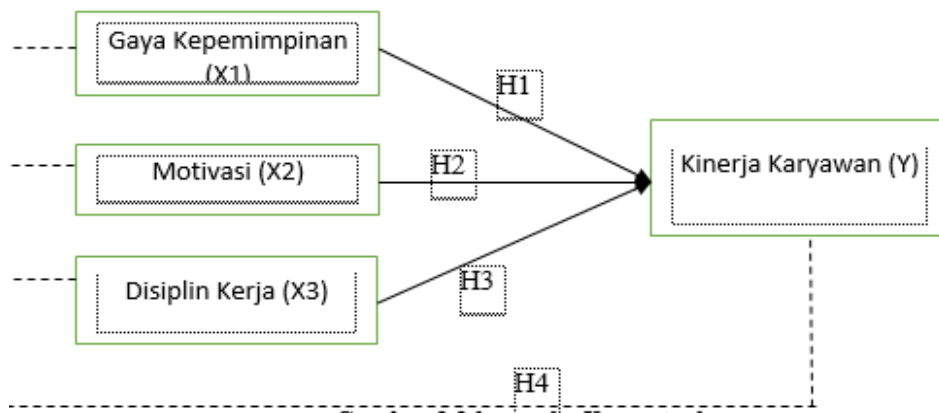
Amir menyatakan dalam lestari (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki keterkaitan erat dengan job desknya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukanlah suatu ukuran terakhir dalam proses kerja, tetapi dalam hal ini adalah bentuk dari

keseluruhan pekerjaan yang dalam hal ini diawali dengan unsur kegiatan masukan, keluaran, dan juga bahan outcome.

Sedangkan menurut Roziqin (2010) jika dilihat secara general maka akan ditemukan bahwa kinerja sendiri bisa dipandang sebagai proses dari awal hingga akhir dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini nanti hasilnya bisa dimanfaatkan untuk menjadi acuan atau pedoman untuk menentukan tentang individu tersebut layak dipekerjakan atau baik ataukah sebaliknya. Edison (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil dari serangkaian proses terarah, sistematis dan dinilai dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini amat didasarkan atas ketentuan dan kesepakatan yang sebelumnya telah disepakati bersama.

HIPOTESIS

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya adalah temporal pada rumusan masalah penelitian. mengenai ini, rumusan masalah yang ada dilahirkan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99). Berdasarkan kerangka berpikir dibawah ini , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

H2 : Diduga Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga Disiplin yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

III. METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

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

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya yang berlokasi di Jalan tanjung Sadari No. 5-C. menjadi tempat penelitian karena ingin mengetahui seberapa pengaruh atau berpengaruh tidaknya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), yakni sesungguhnya populasi sendiri merupakan suatu wilayah yang secara general tersusun atas objek. Dalam hal ini, objek mempunyai mutu dan karakteristik yang terspesifikasi. Dalam hal ini adalah yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari dan selanjutnya akan ditarik sebuah konklusi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya yang berlokasi di Jalan tanjung Sadari No. 5-C. Dalam penelitian ini populasi ialah seluruh pegawai PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya sebanyak 30 pegawai.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai

| NO | DIVISI | JUMLAH |
|--------------|---------------------|-----------|
| 1 | Fingerspot Staff | 3 |
| 2 | Branch Manager | 1 |
| 3 | Finance Staff | 3 |
| 4 | Manager Marketing | 1 |
| 5 | Marketing SPV | 2 |
| 6 | Marketing Staff | 5 |
| 7 | Manager Operasional | 1 |
| 8 | Operasional Staff | 10 |
| 9 | Operasionael SPV | 4 |
| TOTAL | | 30 |

Menentukan sampel harus diterapkan dengan metode yang mampu dipertanggung jawabkan untuk memperoleh data yang presisi, sehingga konklusi yang ada bisa dipertanggungjawabkan. Sampel adalah perwakilan responden subjek penelitian yang kemudian akan dicari hasilnya dan dijadikan responden penelitian. Sugiyono (2014) mengatakan apabila sampel adalah part atau bagian dari sejumlah yang juga karakteristik atas populasi.

Sugiyono (2014) mengatakan, teknik sampling jenuh adalah suatu cara dalam memilih sampel jika secara keseluruhan atas anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Hal ini disebabkan populasi yang dimanfaatkan atau diterapkan pada studi ini memiliki kecenderungan nilai yang kecil. Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada peneliiian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden

JENIS SUMBER DATA

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihimpun dengan cara yang langsung, baik dari informasi yang terdapat di lapangan, atau juga bisa dihimpun dari wawancara mendalam dan obeservasi yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Data ini adalah data yang dihimpun secara tidak langsung yang dalam hal ini didapatkan dari informasi di lapangan. Contohnya adalah dokumen. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah berupa buku yang memiliki pertalian erat dengan permasalahan yang sedang dikaji. Data pada studi ini terkhusus yakni dokumen yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

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

1. Kuisisioner

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

Riduwan dan Sunarto (dalam Sugiyono,2014) mengatakan bahwa sebenarnya skala likert ini sendiri dalam penerapannya adalah guna menilai suatu sikap, pendapat, dan juga persepsi seseorang atas suatu peristiwa atau kejadian.

Dengan menerapkan skala likert, maka dalam hal ini variabel yang akan ditakar akan diuraikan menjadi indikator variabel. Yang selanjutnya, akan dijadikan suatu titik tolak ukur yang mampu menyusun item-item yang dalam hal ini berisikan pertanyaan. Setiap pertanyaan disertai lima jawaban dan skor nilai. Jawaban dari skor nilai ialah 5 jika dalam hal ini berada pada kondisi sangat setuju, 4 jika setuju saja, 3 untuk kondisi dimana merasa netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 saat merasa sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa skala likert adalah alat ukur untuk menilai sikap seseorang.

2. Observasi

Abdurrahmat Fatoni (2011) menyatakan observasi adalah teknik dalam menghimpun data yang dilaksanakan dengan jalur pengamatan, dan disertai dengan mencatat terhadap suatu kondisi atau perilaku seseorang. Dari definisi yang diungkapkan diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwa metode ini dilakukan dengan cara mengamati atau terjun secara langsung di lapangan untuk mendapatkan bukti demi melengkapi hasil penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi kasus ialah tahapan pertama atau awal dalam menjalankan metode menghimpun atau mengumpulkan data. Yang mana dalam hal ini akan diarahkan pada kegiatan mencari data serta informasi yang relevan. Dalam hal ini, melalui berbagai dokumen baik yang tertulis atau tidak, foto, gambar, ataupun dokumen akan mendukung atas suatu proses penilaian yang ada.

OPERASIONAL VARIABEL

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

Dalam studi ini setidaknya ada dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yang mana rinciannya adalah :

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Menurut Sugiono (2013) variabel bebas sesungguhnya adalah bagian dari jenis variabel yang mampu memberikan pengaruh atau menjadi suatu sebab atas adanya perubahan variabel dependen. Terikat independen yang dikenakan pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Menurut Sugiono (2013) variabel terikat merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh menjadi akibat, yang mana hal ini disebabkan atas adanya variabel bebas. Variabel dependen digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

METODE ANALISIS DATA

Teknik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel.. Path Analysis digunakan untuk penguraian model yang lebih erat sehingga tidak dapat dijalankan menggunakan pengganda regresi linier. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan langsung atau tidak langsung yang salah satunya melalui variabel perantara. Model tersebut digunakan sebagai lingkaran dan panah, dengan panah menunjukkan akar penyebab. Regresi diterapkan pada setiap variabel dalam suatu mdel sebagai variabel langsung (responden) sedangkan variabel lainnya bersifat kausal.

Tabel 3.2 Definisi variable dan indikator

| Variabel | Definisi | Indikator |
|----------|----------|-----------|
|----------|----------|-----------|

| Penelitian | | |
|------------------------|--|--|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Menurut Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam memberikan pengaruh pihak lainnya (baik berupa individu ataupun kelompok) yang mana dalam hal ini ia akan mampu mempengaruhi orang lainnya dan mengarahkan tingkah lakunya. Hal ini diterapkan dengan suatu misi untuk mencapai tujuan yang telah dimiliki oleh kelompok. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kapabilitas mengambil keputusan 2. Kapabilitas komunikasi 3. Tanggung jawab 4. Kapabilitas motivasi 5. Kapabilitas mengendalikan bawahan 6. Kemampuan mengendalikan emosional <p>Sumber :Kartono, K (2017). Pemimpin dan Kpememimpinan. Jakarta: Rajawali Pers</p> |
| Motivasi (X2) | menurut Winardi (2001:1), bahwa term motivasi sendiri sejatinya memiliki asal dari bahasa latin “movere” yang dalam hal ini jika diterjemahkan artinya bergerak. Kata motivasi (motivation) memiliki kata dasar motif (motive) yang maknanya adalah dorongan, sebab atau hal yang mendasari atau hal yang menjadi latarbelakang tentang mengapa melakukan sesuatu. Jika melihat dari hakikatnya, sebenarnya harapan dari perusahaan bukan hanya terhadap pegawai saja yang memiliki kapabilitas tetapi juga tentang keinginan mereka | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Need for achievement</i> 2. <i>Need for affiliation</i> 3. <i>Need for power</i> <p>Sumber : Winardi. (2011). Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada</p> |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Hasil kuesioner diberikan untuk sampel penelitian dengan jumlah 30 Responden, oleh karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Dapat dilihat dari karakteristik para responden dibawah ini.

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Perempuan | 13 | 43 |
| 2 | Laki-Laki | 17 | 57 |
| Jumlah | | 30 | 100 |

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, maka didapatkan beberapa hasil karakteristik responden. Adapun hasilnya responden perempuan sejumlah 13 orang atau setara 43% dan responden laki-laki

sejumlah 17 orang atau setara dengan 57%. Maka dapat disimpulkan kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki .

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah | Presentase (%) |
|--------|--------------|--------|----------------|
| 1 | 18-23 | 8 | 26 |
| 2 | 24-29 | 12 | 40 |
| 3 | >30 | 10 | 34 |
| Jumlah | | 30 | 100 |

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, maka didapatkan hasil karakteristik responden. Adapun hasilnya responden berusia 18-23 tahun sejumlah 8 orang atau setara 26%, responden yang berusia 24-29 tahun sejumlah 12 orang atau setara 40%, dan responden yang berusia diatas 30 tahun sejumlah 10 orang atau setara 34%. Maka dapat disimpulkan kebanyakan responden berusia 24-29 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan.

UJI KUALITAS DATA

UJI VALIDITAS

Uji validitas menurut Sugiyono (2011) yaitu “Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner”. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas diukur menggunakan aplikasi SPSS. Data akan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.5.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 1 | 0,770 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,671 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,730 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,848 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,737 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,797 | 0,306 | Valid |
| | 7 | 0,733 | 0,306 | Valid |
| | 8 | 0,851 | 0,306 | Valid |
| | 9 | 0,732 | 0,306 | Valid |
| | 10 | 0,797 | 0,306 | Valid |
| | 11 | 0,784 | 0,306 | Valid |
| | 12 | 0,662 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
| Motivasi | 1 | 0,769 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,746 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,633 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,803 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,629 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,673 | 0,306 | Valid |
| | 7 | 0,758 | 0,306 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
| Motivasi | 8 | 0,681 | 0,306 | Valid |
| | 9 | 0,753 | 0,306 | Valid |
| | 10 | 0,768 | 0,306 | Valid |
| | 11 | 0,725 | 0,306 | Valid |
| | 12 | 0,652 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------|------------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja | 1 | 0,678 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,740 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,785 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,754 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,788 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,725 | 0,306 | Valid |
| | 7 | 0,564 | 0,306 | Valid |
| | 8 | 0,678 | 0,306 | Valid |
| | 9 | 0,694 | 0,306 | Valid |
| | 10 | 0,774 | 0,306 | Valid |
| | 11 | 0,780 | 0,306 | Valid |
| | 12 | 0,710 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan | 1 | 0,827 | 0,306 | Valid |
| | 2 | 0,821 | 0,306 | Valid |
| | 3 | 0,801 | 0,306 | Valid |
| | 4 | 0,719 | 0,306 | Valid |
| | 5 | 0,824 | 0,306 | Valid |
| | 6 | 0,805 | 0,306 | Valid |
| | 7 | 0,799 | 0,306 | Valid |
| | 8 | 0,765 | 0,306 | Valid |
| | 9 | 0,566 | 0,306 | Valid |
| | 10 | 0,621 | 0,306 | Valid |
| | 11 | 0,715 | 0,306 | Valid |
| | 12 | 0,855 | 0,306 | Valid |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

Analisis ini menggunakan nilai koefisien. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden dengan jumlah 30 orang diatas, maka bisa disimpulkan bahwa butir pernyataan pada setiap variabel memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu memiliki taksir r_{tabel} sejumlah 0.306. Sebagaimana dari data tersebut dijelaskan bahwa pada setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur setiap indikator dinyatakan valid dengan nilai signifikan sebesar 5%.

UJI RELIABILITAS

Menurut Priyatno (2014) mengemukakan uji realibitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Menurut (Ghozali dalam Syahrizal 2011), uji realibitas yang akan digunakan dalam suatu penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha >0.60 .

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

Data yang didapat diatas bisa diketahui bahwa hasil hitung yang diperoleh dari variabel Gaya kepemimpinan (X_1) yaitu $0.933 > 0,60$, variabel motivasi (X_2) yaitu $0.912 > 0,60$, variabel disiplin kerja (X_3) yaitu $0.916 > 0,60$, dan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,933 > 0,6$ sehingga ditarik kesimpulan nilai yang dihasilkan $>$ dari nilai $0,6$ maka semua variabel analisis ini dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK
UJI NORMALITAS

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

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

UJI MULTIKOLINERITAS

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

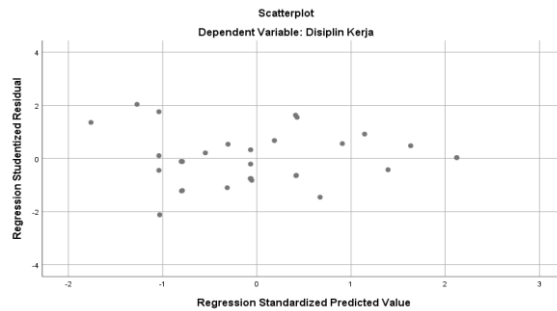
Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari $0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabelbebas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedaastitas

| Variabel | Sig | Syarat |
|----------------------------|-------|--------|
| Gaya Kepemimpinan(X_1) | 0,634 | 0,05 |
| Motivasi (X_2) | 0,328 | 0,05 |
| Disiplin Kerja (X_3) | 0,873 | 0,05 |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

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

UJI LINIERITAS

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from Linearity* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan(X₁), Motivasi(X₂) dan Disiplin Kerja(X₃) masing-masing terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,646 | 5,665 | | ,820 | ,420 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | ,353 | ,171 | ,351 | 3,907 | ,001 |
| | MOTIVASI | ,952 | ,232 | ,810 | 4,102 | ,000 |
| | DISIPLIN KERJA | ,477 | ,150 | ,420 | 3,174 | ,004 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel yang ada diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,646 + 0.353X_1 + 0.952 X_2 + 0,477 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

a = Konstansta

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi²

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

- X3 = Disiplin Kerja
e = eror atau variable pengganggu

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

UJI HIPOTESIS

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI-F)

Tabel 4.11
Hasil Uji F Signifikan Simultan Struktur

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

1. Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

Ha : ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

2. F tabel = k ; n – k

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Jadi, f-tabel = 2 ; 28 – 2

$$= 2 ; 26$$

$$= 3,37$$

Berdasarkan tabel 4.17, uji ANOVA atau F didapatkan Fhitung sebesar 1,602 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,238 > 3,37$) dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI-T)

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.” Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2011). agar dapat dilihat pengaruhnya. menggunakan syarat seperti berikut :

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan variabel independen tidak berpengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dan apabila nilai $sig < 0,05$ maka hasilnya signifikan.

2) Rumus mencari t-tabel :

$$t\text{-tabel} = a/2 ; n-k-1$$

Keterangan:

$$a = 0,05 (5\%)$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t\text{-tabel} = 0,05/2 ; 30-2-1$$

$$= 0,025 ; 27$$

$$= 2,051$$

Perumusan hipotesis uji T

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

H_0 : Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

H_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan, besar t hitung sebesar 3,907 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena $3,907 > 2,051$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

2. Variabel Motivasi (X2)

H_0 : Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

H_2 : Variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Motivasi, besar t hitung sebesar 4,102 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $4,102 > 2,051$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

3. Uji T Variabel Disiplin Kerja

H_0 : Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

H3 : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 pada hasil uji t variabel Disiplin Kerja, besar t hitung sebesar 3,174 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $3,174 > 2,051$ dan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan : Variabel bebas Disiplin Kerja(X3)berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,888 ^a | ,788 | ,764 | 3,442 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Dari perhitungan diatas diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Squar e* = 0,764 atau 76,4%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya sebesar 76,4% atau 76,4%. Sisanya sebesar 2,46 atau 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti stress kerja, *burnout*, lingkungan kerja dan sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi

Hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai Thitung sebesar 3,907 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05, yang artinya kualitas pelayanan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi pegawai maupun perusahaan akan menghasilkan bentuk timbal balik yang baik bagi pegawainya. Dalam penelitian terdahulu Rizky Pratama (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Disantransos Boyolali. Dimana hasil penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi(X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi

Cabang Surabaya

Hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel motivasi dengan nilai T_{hitung} sebesar 7,536 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mampu membuat orang terdorong untuk mampu meraih suatu prestasi yang mana dalam hal ini dilakukan semaksimal mungkin. Adanya motivasi yang baik seperti pemberian perhatian, adanya komunikasi yang baik serta mampu merangkul sesama pekerja dapat menghasilkan timbal balik yang baik bagi pegawai maupun perusahaan. Dalam penelitian terdahulu Rommy Beno Rumondor (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lanwil Ditjen Kekayaan Negara Sullut tenggamalut. Dimana hasil penelitian terhadap pengaruh motivasi menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T (Parsial) untuk variabel disiplin kerja dengan nilai T_{hitung} sebesar 6,953 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menaati keseluruhan aturan di perusahaan yang berlaku. Adanya sikap disiplin yang baik seperti menaati aturan yang ada, disiplin terhadap waktu dan berlaku baik di lingkungan kerja akan menciptakan timbal balik yang baik bagi pegawai maupun perusahaan. Dalam penelitian terdahulu Ila Rohmantun Nisyak (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jago Surabaya Diesel. Dimana hasil penelitian terhadap pengaruh disiplin kerja menggambarkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya

Hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $32,238 > 3,37$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,764 atau 76,4%. Sisanya sebesar 0,246 atau 24,6%. dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, stress kerja, *burnout*, dan sebagainya. Adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang baik pada karyawan di PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya dapat menghasilkan timbal balik yang baik bagi kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang ada di perusahaan maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Acep Rohmat (2014) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Financia Multi Finance Palopo didapatkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya”, sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan kepada kinerja karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi factor penunjang tingkat kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin menerapkan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Terdapat pengaruh motivasi secara signifikan kepada kinerja karyawan PT Lintas Abadi Cabang Surabaya. Jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan kepada kinerja karyawan PT Kumala Lintas Abadi Cabang Surabaya. Jika disiplin karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Lintas Abadi Cabang Surabaya.

SARAN

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

1. Pada hasil temuan yang ada, maka terdapat fakta bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan suatu pengaruh yang berimbas pada kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Maka dari itu, maka bagi leader yang ada harus memnerikan suatu perhatian yang spesifik atau khhusus kepada pegawai. Bukan hanya itu tetapi juga diharapkan mampu lebih bertanggung jawab pada jobdesk dan juga posisi pekerjaan yang telah disematkan kepadanya. Salah satu unsure dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah keberhasilan kinerja karyawan. Dapat diharapkan dengan telah dilaksanakannya suatu gaya kepemimpinan maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di PT Lintas Kumala Abadi cabang Surabaya ini juga menignkat dari segi kualitasnya. Maka dengan begini akan lebih baik lagi apabila suatu gaya kepemimpinan dengan model tranformasional atau demokratis,
2. Sebaiknya, pemimpin meingkatkan partisipasi aktfnya berbagai kegiatan atau pekerjaan yang ada. Hal ini yang dimaksudkan agar pemimpin mampu menjadi contoh yang baik bagi karyawan yang ada. Bukan hanya itu, pemimpin juga bisa seklaigus menjadi motivator yang mampu memberikan berbagai semangat dan arahan kepada karyawan yang ada tidak peduli apakah hal tersebut merupakan pekerjaan individu atautkah pekerjaan komunal.
3. Jika berdasarkan berbagai kegiatan di PT ini, maka sangat dibutuhkan kinerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian, factor disiplinik kerja menjadi factor determinan atas pendorong kinerja yang dimiliki keryawan dengan lebih baik lagi. Dengan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dan dimiliki oleh perusahaan, maka pegawai dalam hal ini akan mendapatkan suatu kesempatan guna menunaikan berbagai tugas yang harus diselesaikan dengan lebih terarah dan produktif.
4. Bagi peneliti lain di masa depan, maka penggalian atas empat variabel ini bisa dilakukan pengembangan lebih lanjut. Peneliti berikutnya juga menambah variabel lains sehingga dengan demikian 3 variabel independen yang telah selesai diriset, sehingga akan mampu ditunjukkan tentang variabel lainnya yang mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ini. contohnya variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan juga budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

- Abdurrahmat Fathoni, (2011), *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Amirullah, Widayat, 2002, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang : CV. Cahaya Press
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2 No. 7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini.(2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.
- Muchdarsyah. Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010, *Kepuasan Kerja*, Malang: Avveroes Press.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Priyatno, Duwi.,2014 *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo. 2010
- Rivai, Veithzal 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sanusi, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono,(2017),*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*,Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia danKetenagakerjaan*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta Winardi. 2011. Motivasi Pemotivasian.