

Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Wachid Hasyim

Universitas Pelita Bangsa
E-Mail: hasyimwachid2@gmail.com

Abstrak

Pada penelitian ini menganalisis faktor yang meningkatkan kinerja melalui variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin sebanyak 66 karyawan. Teknik analisis data menggunakan menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Abstract

This study analyzes the factors that increase performance through the variables of leadership, work motivation and work discipline. The purpose of this study is to determine how much influence leadership, work motivation, work discipline have on employee performance. The research method used is a quantitative method. The research sample used the Slovin formula as many as 66 employees. The data analysis technique uses multiple linear regression test, partial hypothesis test uses the t test. The results showed that there is a positive and significant influence between leadership variables on employee performance. There is a positive and significant influence of work motivation variables on employee performance. There is a positive and significant influence on work discipline variables on employee performance. The conclusion of this study is that the variables of leadership, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Performance, Leadership, Work Motivation and Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan dunia industri manufaktur akan terus berjalan seiring dengan perubahan dan kemajuan teknologi. Industri manufaktur merupakan suatu industri yang mengolah bahan mentah menjadi produk setengah jadi maupun produk jadi. Untuk menghasilkan suatu produk, memerlukan beberapa proses antara lain desain produk, pemilihan material, proses manufaktur, distribusi material dan bahan baku. Saat ini komponen produk otomotif mempunyai jumlah yang sangat besar serta ragam produknya sangat tinggi. Semakin meningkat fungsi-fungsi kompleksitas produk, semakin kompleks proses desain dan produksinya, serta semakin sulit untuk dibuat mengakibatkan semakin besar kontribusi peran sumber daya manusia untuk menghasilkan produk tersebut.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, diduga terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja dan lain sebagainya.

Faktor pertama yang diidentifikasi adalah kepemimpinan. Hasil pengamatan terhadap kepemimpinan atasan diketahui pimpinan masih kurang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan sehingga berdampak pada sering terjadinya kekecewaan dan miskomunikasi yang diterima oleh karyawan terhadap keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh atasan dalam hal pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, Lisbeth Mananeke (2014) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Manado. Sedangkan menurut penelitian. Dina Rahmayanti, Idham Afandi (2014) Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah motivasi

kerja. Hasil pengamatan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Trimitra Chitrahasta bahwa masih rendahnya perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, masih kurangnya usaha-usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih kurangnya kegigihan karyawan dalam menghadapi permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian Akhmad Edi Susanto dan Denok Kurniasih (2017) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan kearah positif. Namun pada hasil penelitian yang dilakukan Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) variabel motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

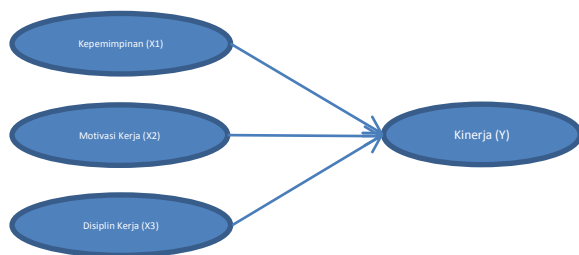
Faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan PT Trimitra Chitrahasta berbagai kecelakaan kerja terjadi akibat prosedur pelaksanaan pekerjaan tidak sepenuhnya dilakukan. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sendiri sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat. Menurut penelitian Fadli Nugraha, Ella Jauvani Sagala (2017) Disiplin Kerja yang ada pada PDAM Kota Cirebon pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 94,1. Berbeda pada penelitian Yanti Komalasari (2014) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala hal ini buktikan dengan persamaan regresi uji t-hitung lebih kecil dari uji t-tabel dengan demikian disiplin tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut

Sugiyono (2017: 4), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkret, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Obyek yang digunakan pada penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Chtitrahasta. Disain Penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Disain Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Trimitra Chtitrahasta yang jumlah sebanyak 200 karyawan.

Peneliti menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{200}{1 + 200(10\%)^2}$$

$$n = 66$$

Jadi, jumlah sampel yang akan dilakukan pada penelitian ini sebanyak 66 karyawan. Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Widodo, 2017:72). Dalam

penelitian ini metode yang digunakan peneliti yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian instrumen penelitian kemudian digunakan uji asumsi klasik dan di teruskan dengan uji regresi berganda, uji t untuk pembuktian hipotesisnya dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui prosentase seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Analisa regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang di tampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2017: 92).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

$b_1 - b_3$ = Koefisien regresi $X_1 - X_3$

3. LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67). Kinerja karyawan menurut (Dr. Muhammad Busro, 2018: 87) bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam satu periode waktu tertentu, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016: 222) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Kepemimpinan diidefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi kearah yang telah ditetapkan (Siswandi, 2011). Menurut Andri Friyanto dan Endang Shyta Triana (2015: 94) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. dari beberapa teori tersebut bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Berikut indikator seorang pemimpin menurut pendapat H.B. Siswanto (2012: 155):

1. Watak dan kepribadian yang terpuji
2. Prakarsa yang tinggi
3. Hasrat melayani bawahan
4. Sadar dan paham kondisi lingkungan
5. Intelegensi yang tinggi
6. Berorientasi kemasa depan
7. Sikap terbuka dan lugas
8. Widiasuara yang efektif

Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarah sumber daya manusia (H.B. Siswanto, 2012:119). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2017:109). Dari teori diatas bisa

disimpulkan bahwa motivasi adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan yang timbul dari diri pegawai atas proses pengembangan, pengarah, dan pengembangan agar tumbuh dorongan bekerja dan tujuan yang dikehendaki pegawai tercapai.

Penelitian ini menggunakan indikator motivasi dari Abraham Maslow dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:63) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki
4. Kebutuhan Akan Harga Diri
5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2018:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin menurut Sondang P. Siagian (2018:205) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan dapat dikatakan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyaannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Indikator Disiplin kerja menurut H. Malayu S.P. Hasibuan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan

3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator atau item-item pernyataan dikatakan valid apabila uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *diagree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. (df) = $66 - 2 = 64$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,242$ dengan ketentuan:

- a. $r_{hitung} > (0,242) = \text{valid}$
- b. $r_{hitung} < (0,242) = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dimana tiap item variabel bisa dilihat pada tabel korelasi.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel
Kepemimpinan (X1)

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,703	0,242	Valid
X1.2	0,659	0,242	Valid
X1.3	0,695	0,242	Valid
X1.4	0,708	0,242	Valid
X1.5	0,860	0,242	Valid
X1.6	0,795	0,242	Valid
X1.7	0,693	0,242	Valid
X1.8	0,695	0,242	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel
Motivasi Kerja (X2)

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,786	0,242	Valid
X2.2	0,667	0,242	Valid
X2.3	0,837	0,242	Valid
X2.4	0,786	0,242	Valid
X2.5	0,838	0,242	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel
Disiplin Kerja

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,451	0,242	Valid
X3.2	0,701	0,242	Valid
X3.3	0,763	0,242	Valid
X3.4	0,789	0,242	Valid
X3.5	0,748	0,242	Valid
X3.6	0,688	0,242	Valid
X3.7	0,740	0,242	Valid
X3.8	0,649	0,242	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
Y.1	0,726	0,242	Valid
Y.2	0,724	0,242	Valid
Y.3	0,738	0,242	Valid
Y.4	0,715	0,242	Valid
Y.5	0,793	0,242	Valid

Sumber: Data Primer (kuesioner) nyang diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $df = 64$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,242. Demikian dapat dikatakan bahwa semuanya indikator valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data. Uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Crobach's Alpha* $> 0,60$ selanjutnya untuk uji reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,871	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X ₂)	0,844	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X ₃)	0,843	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah (2020)

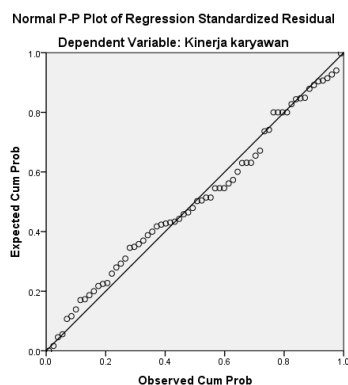
Dari uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari batas *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60. Maka

variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

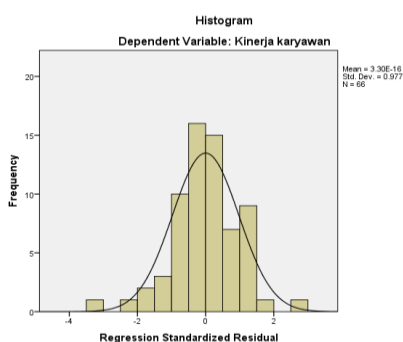
1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam mode regresi, variabel pengganggu atau residual distribusi normal atau tidak normal.



Gambar 2 Grafik Noral P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas uji normlitas dengan menggunakan p-p plot dapat diketahui bahwa titik-titik diatas menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Artinya data dalam penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 3 Histogram

Berdasarkan gambar diatas uji normalitas menggunakan grafik histogram dapat diketahui grafik membentuk gunung atau lonceng. Dengan ini maka data residual terdistribusi normal.

Tabel 6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29802319
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.069
	Positive	.063
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan software SPSS 22 For Windows menunjukkan hasil pengujian tabel 4.10, One-sample Kolmogorov test menghasilkan *Asymptotic Signivicanci* (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan $0,200 > 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan telah melebihi asumsi kenormalan.

2. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolienaritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *Varience Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolienaritas. Tabel multikolienaritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

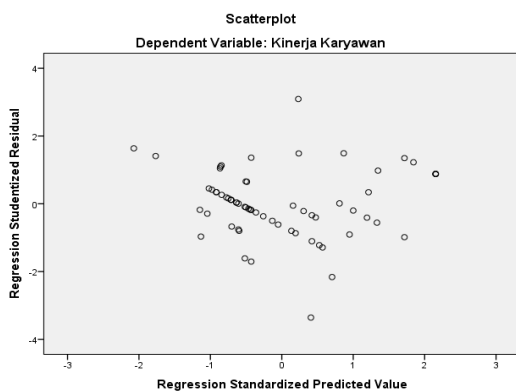
Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	0,829	1,207	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi kerja (X ₂)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin kerja (X ₃)	0,705	1,418	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3.8 diatas diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan pengamatan terhadap pola scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatterplot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas. Gambar scatterplot dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 4 Scatterplot

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukan bahwa titi-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi normalitas, multikolienaritas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS For Windows Versi 22. Ringkasan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.249	2.325		
Kepemimpinan	.146	.057	.242	2.562	.013
Motivasi kerja	.199	.086	.223	2.321	.024
Disiplin kerja	.271	.059	.470	4.587	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah (2020)

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,249 + 0,146 X_1 + 0,199 X_2 + 0,271 X_3$

Model tersebut menunjukan arti bahwa:

1. Konstanta = 2,249

Nilai konstanta positif menunjukan pengaruh positif variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja). Bila variabel independen naik atau

berpengaruh, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 2,249 atau terpenuhi.

2. Koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) = 0,146

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel (Y) artinya jika Kepemimpinan (X_1) mengalami penurunan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,146 atau 14.6%.

3. Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) = 0,199

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika Motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,199 atau 19.9 %, koefisien bernilai positif artinya antara Motivasi kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan Motivasi kerja (2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien variabel Disiplin kerja (X_3) = 0,271

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika Disiplin kerja (X_3) mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 atau 28.3 %, koefisien bernilai positif artinya antara Disiplin kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) hubungan positif. Kenaikan Disiplin kerja (2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja karyawan (Y).

2. Analisis Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), Secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Trimitra Chitrahasta dengan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 10 % : 2 = 5 % = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

Keterangan:

a. Jumlah responden (n) = 66

b. Jumlah variabel bebas (k) = 3

c. Taraf signifikan (α) = 5 %

d. *Diagree of freedom* (df) = n-k-1 = 66-3-1 = 62. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,669, dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sign	t_{tabel}
Kepemimpinan (X_1)	2,562	0,013	1,669
Motivasi Kerja (X_2)	2,248	0,024	1,669
Disiplin Kerja (X_3)	4,587	0,000	1,669

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah (2020)

1). Kepemimpinan

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 2,562$ dengan nilai signifikan sebesar 0,026 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2). Motivasi Kerja

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,248$ dengan nilai signifikan sebesar 0,026 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

3). Disiplin Kerja

Berdasarkan uji parsial untuk variabel Disiplin diperoleh $t_{hitung} = 4,587$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil

suatu kesimpulan mengenai sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja baik itu motivasi internal maupun eksternal maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Edi Susanto, Wahyuningrat, Denok Kurniasih, 2017, “ *Kinerja Pelayanan Publik Di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap)*“, terbit di p-issn: 2549-0435 e-issn: 2549-1431 Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS), Volume 01 Nomor 02 Juli Tahun 2017, 169 – 181.
- Bangun Prajadi Cipto Utomo, STMIK Duta Bangsa Surakarta (2014), “*Pengaruh kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta*“, terbit di Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN: 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni 2014
- Busro, Muhamad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media Group.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado (2014), dalam artikel yang berjudul, “ *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manadco*“, terbit di ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, hal. 1592-1602
- Dina Rahmayanti, Idham Afandi, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas, Padang (2014), “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor)*“, terbit di ISSN 2088-4842, Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol. 13 No. 1, April 2014:556- 560
- Febriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana, 2015, *Pengantar Manajemen*, Kebumen, Mediatara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Komalasari Yanti, Direktur PT Patra Komala (2014), “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja PT Patra Komala Di Dumai*“, terbit di Vol. VI No. 2 Mei 2014, Jurnal tepak manajemen bisnis, hal 119-127
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Nugraha Fadli, Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc.Psikolog Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom (2017), “ *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan*

lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan perusahaan daerah air minum kota Cirebon”, terbit di ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017 Page 1211

- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswandi, 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya Edisi 3*, Mitra Wacana Media: Jakarta
- Siswanto, H B, 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugoyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi-7*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada