

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.TERAS PURAI TANAJAYA DI DESA MENCIMAI KUTAI BARAT

Ronald James Mozes¹, Robin Jonathan², Taghfirul Azhima Yoga Siswa³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : ronaldjames114@gmail.com

Keywords :

Style leadership, Motivation, Discipline and Performance officer

ABSTRACT

The purpose of this study to determine: 1) To find out the leadership style on the performance of PT. Teras Purai Tanajaya employees in Mencimai Village, Kutai Barat. 2) To find out the motivation for the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village, Kutai Barat. 3) To find out the work discipline on the performance of the employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village, Kutai Barat. 4) To know the style of leadership, motivation and discipline on the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village Kutai Barat.

Analysis tools include Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Heterokedasticity Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Analysis of Multiple Linear Regression, R Square Test, Partial Test and Simultaneous Test. Furthermore, data processing is done to change the results data from research into a new information that can be used in making conclusions.

The results of data analysis in this study indicate that the leadership style variable has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village Kutai Barat. Work motivation variables have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village Kutai Barat. Work discipline variables have a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village Kutai Barat. Leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant influence together on the performance of employees of PT. Teras Purai Tanajaya in Mencimai Village Kutai Barat.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa konstruksi jalan dan bangunan. Kegiatan proyek konstruksi jalan dan bangunan yang dilakukan oleh PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat berdasarkan perjanjian kontrak kerja dengan pihak kedua (Pemerintah Kutai Barat) setelah ditetapkan oleh panitia unit layanan pengadaan (ULP) barang dan jasa pemerintah sebagai pemenang tender proyek. Konstruksi jalan dan bangunan yang dikerjakan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja. Pekerjaan proyek konstruksi jalan yang dikerjakan seperti pembangunan jalan, pelebaran jalan, perbaikan jalan, perawatan jalan, semenisasi, pengecoran, pengaspalan dan lain sebagainya.

Subyek dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Kinerja pegawai atau karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Apabila kinerja pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan kinerja pegawai yang nantinya akan berakibat tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja pegawai dapat dinilai dari pemahaman akan tugas dan pekerjaannya, bisa pula dilihat dari tingkah laku dan kedisiplinan karyawan tersebut dalam mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Pegawai dengan kinerja yang baik berarti akan dapat melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik pula, berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai pelaksana pembangunan dan menjalankan roda pemerintahan harus memiliki wawasan, kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang luas. Pegawai yang memiliki kecakapan akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yakni 1) keterampilan pegawai dalam bekerja masih kurang maksimal, baik dalam mengelola data, mendesain data teknis, mengawasi pekerjaan teknis, dan menyelesaikan tugas pekerjaan lainnya, 2) pegawai jarang sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pelatihan teknis, pelatihan administrasi, pelatihan pengelolaan keuangan, pelatihan pengelolaan barang jasa dan lainnya, yang tentunya bertujuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan pegawai dalam bekerja, 3) kreatifitas kerja pegawai juga masih kurang memadai terutama dalam penguasaan teknologi, informasi dan bidang-bidang teknis lainnya. Pegawai kurang kreatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga pekerjaan masih banyak yang terbengkalai, 4) pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja sehingga tidak memperhatikan ketentuan dan peraturan yang telah diatur dalam organisasi kerja, seperti sering datang terlambat, sering izin keluar, pulang lebih cepat dari jam kerja, bolos tanpa keterangan dan lainnya.

Berdasarkan beberapa permasalahan kinerja tersebut sudah seharusnya pimpinan organisasi untuk dapat bertindak tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin tersebut. Selama ini pimpinan kurang melakukan bimbingan atau pembinaan kerja terhadap bawahan terutama yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab bawahan dalam bekerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan menjadi tertunda. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat diperlukan peranan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengurus pegawai yang tidak disiplin dengan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar aturan. Menurut pendapat Prawiro Santoro dalam Tika (2011:121) bahwa "Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Permasalahan gaya kepemimpinan saat ini masih kurang maksimal dalam membimbing, mengorganisir dan mengontrol kerja bawahan, sehingga pegawai kurang menunjukkan hasil kerja yang baik yang berdampak pada rendahnya kinerja. Pemimpin masih kurang dalam memberikan motivasi dan mengontrol kedisiplinan kerja pegawai. Pimpinan yang baik akan dapat mengoreksi kelemahan dan mampu mengatasi perubahan yang terjadi serta mengatasi berbagai masalah yang munculkan, terutama yang berkaitan dengan permasalahan motivasi dan disiplin kerja. Menurut Thoah (2012:49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Permasalahan motivasi dalam hal ini pemimpin masih kurang berperan aktif memberikan motivasi kerja kepada pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat sehingga pegawai kurang bergairah dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat berupa 1) dorongan dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan, 2) pemberian semangat kerja berupa penilaian hasil kerja, 3) pemberian bonus dan tunjangan agar pegawai bergairah dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2011:142) “Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang muncul dari dirinya ataupun dari luar seperti lingkungan organisasi atau perusahaan itu sendiri”.

Permasalahan kedisiplinan pegawai masih rendah dimana pegawai kurang disiplin dalam bekerja seperti 1) pegawai sering datang terlambat masuk kerja, 2) pegawai cenderung menunda-nunda dalam penyelesaian pekerjaan, 3) pegawai masih belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 4) kepedulian pegawai terhadap fasilitas dan peralatan masih kurang. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat karena dengan penerapan disiplin kerja seseorang harus mematuhi dan menjalankan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2012:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan gambaran umum kondisi yang terjadi di PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat ”**.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu bentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga merupakan rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Menurut pendapat Veithzal Rivai (2009 : 1) bahwa Manajemen Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini juga terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menurut pendapat Sedarmayanti (2009 : 9-10) sebagai berikut :

- a). Perencanaan (*Planning*)
- b). Pengorganisasian (*Organizing*)
- c). Pengarahan (*Directing*)
- d). Pengendalian (*Controlling*)
- e). Pengadaan (*Procurement*)
- f). Pengembangan (*Development*)
- g). Kompensasi (*Compensation*)
- h). Pemeliharaan (*Maintenance*)
- i). Kedisiplinan
- j). Pemberhentian (*Separation*).

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Sedarmayanti (2009 : 7-8) tujuan sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam 4 (empat) tujuan yang lebih operasional, yaitu sebagai berikut :

- a). Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*), yaitu tanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat.
- b). Tujuan Organisasi (*Organization Objective*), adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exit*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
- c). Tujuan Fungsi (*Functional Objective*), adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar sumber daya manusia dalam setiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d). Tujuan Personal (*Personal Objective*), adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi pemeliharaan terhadap pegawai bersangkutan.

Dengan demikian tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Manajemen SDM merupakan suatu ilmu dalam mengatur dan mengurus tenaga kerja atau pegawai agar dapat bekerja sama dan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan-tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dibahas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat ?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat ?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dibahas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja PT. Teras Purai Tanajaya di Desa Mencimai Kutai Barat

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2009:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel. 3.2 Data Populasi Karyawan

| No. | Bagian | Jumlah Karyawan | Keterangan |
|-----|---------------|-----------------|-------------------------|
| 1. | Manajer | 1 orang | |
| 2. | Sekretaris | 2 orang | |
| 3. | HRD | 4 orang | Humas/ Personalia |
| 4. | Staf Admin | 8 orang | Administrasi & keuangan |
| 5. | Staf Lapangan | 16 orang | |
| 6. | Service | 5 orang | Mekanik/Teknisi |
| 7. | Sparepart | 6 orang | Cheker |
| 8. | Scurity | 5 orang | Keamanan |
| 9. | OB | 3 orang | Cleaning service |
| | Total | 50 orang | - |

Sumber : PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat, 2018

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat yaitu berjumlah 50 orang dan oleh karena jumlah populasinya kecil.

Sampel

Berdasarkan data populasi tersebut diatas oleh karena subjek penelitian kurang dari 100 (seratus) sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010:112) “Apabila apabila subjek penelitian kurang dari 100 (seratus) lebih baik seluruh subjek diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat sebanyak 50 responden, oleh karena subjek penelitian kurang dari 100 (seratus) maka digunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap suatu variabel dependen adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \text{Sugiyono (2010 ; 250)}$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Disiplin
- b = Koefisien Regresi Partial
- a = Konstanta
- e = Error atau sisa (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang telah diperoleh dapat dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Teras Purai Tanajaya. Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel. 5.34 Koefisien Korelasi

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.702 | 1.497 | | 4.476 | .000 |
| | X1 | .695 | .262 | .256 | 2.649 | .011 |
| | X2 | 1.187 | .203 | .562 | 5.840 | .000 |
| | X3 | .802 | .183 | .428 | 4.379 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2019

$$Y = 6,702 + 0,695 X_1 + 1,187 X_2 + 0,802 X_3$$

- Dimana
- Y = Kinerja
 - X₁ = Kepemimpinan
 - X₂ = Motivasi
 - X₃ = Disiplin

- a. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) bernilai positif sebesar 0,695 artinya jika nilai gaya kepemimpinan semakin baik maka akan semakin pula meningkat pula kinerja pegawai.
- b. Koefisien variabel Motivasi (X₂) bernilai positif sebesar 1,187 artinya jika nilai variabel motivasi semakin baik maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- c. Koefisien variabel Disiplin (X₃) bernilai positif sebesar 0,802 artinya jika nilai variabel disiplin semakin baik maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- d. Nilai konstanta variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 6,702 artinya jika tidak ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) hanya sebesar 6,702.

Uji R Square

Apabila angka multiple R yang diperoleh mendekati angka satu (1,00) maka dapat dikatakan semakin kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya. Begitu juga sebaliknya jika angka diperoleh mendekati nol (0,00) maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya.

Tabel. 5.35 R Square

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .765(a) | .586 | .559 | .29201 |

a Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2019

Angka R sebesar 0,765 berarti menunjukkan ada hubungan positif atau searah diantara variabel independen dan variabel dependen. Korelasi atau hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,765 sudah hampir mendekati nilai 1,00 atau $r = 1$.

Angka R square atau multiviel R adalah 0,586 merupakan angka korelasi yang dikuadratkan yang berasal dari 0,765. Angka R square dalam perhitungan diatas ialah sebesar 0,586 ($r \times 100\%$). Hal ini berarti pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen sebesar 58,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Adapun bila dilihat pada tabel interval korelasi akan diketahui keretaan hubungan diantara variabel independen dan dependennya, yakni :

Tabel. 5.38 Interval Korelasi

| No | Interval Coeficient | Correlation |
|----|---------------------|-------------------|
| 1. | 0.80 - 1.00 | Sangat Kuat |
| 2. | 0.60 - 0.79 | Kuat |
| 3. | 0.40 - 0.59 | Cukup Kuat |
| 4. | 0.20 - 0.39 | Rendah |
| 5. | 0.00 - 0.19 | Sangat rendah |

Sumber : Sugiyono, (2007 ; 216)

Pada tabel interval korelasi tersebut diatas, maka dapat diketahui secara jelas bahwa Angka R square atau multiviel R pada perhitungan tersebut sebesar 0,586 berada diatas > 0.40 dengan demikian dapat diketahui secara jelas bahwa keeratan hubungan diantara variabel independen terhadap variabel dependen adalah cukup kuat.

Uji Partial (Uji t)

Tabel. 5.36 Uji t

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.702 | 1.497 | | 4.476 | .000 |
| | X1 | .695 | .262 | .256 | 2.649 | .011 |
| | X2 | 1.187 | .203 | .562 | 5.840 | .000 |
| | X3 | .802 | .183 | .428 | 4.379 | .000 |

a Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2019

Adapun yang menjadi syarat pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan di antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,649 > 1,675$ dengan sig. $0.011 < \alpha 0.05$ maka hipotesis di terima. Dengan demikian semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,840 > 1,675$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh di antara variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y) karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $4,379 > 1,675$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu model statistik atau SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan atau output model anova sebagai berikut ;

Tabel. 5.37 Uji F

ANOVA(b)

| Mode | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 5.548 | 3 | 1.849 | 21.686 | .000(a) |
| | Residual | 3.922 | 46 | .085 | | |
| | Total | 9.470 | 49 | | | |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah, 2019

Adapun yang menjadi syarat pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

- d. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada model anova terlihat jelas bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 21,686 jika dibanding dengan nilai F_{tabel} sig. 95% $n - 2$ yakni sebesar 4,034. Dengan demikian diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($21,686 > 4,034$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara simultan atau serentak variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian maka dapat diketahui secara jelas bahwa variabel- variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,649 > 1,675$ dengan nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan diantara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal Hanafi (2014) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Serta Kompetensi terhadap Kinerja dan Motivasi Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah A.M Parikesit Tenggarong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. AM. Parikesit Tenggarong. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik tentunya akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan upaya manajer atau pimpinan dalam suatu organisasi kerja yang melakukan pembinaan, pengaturan, dan mengorganisir kerja bawahan agar terwujudnya pegawai yang berprestasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini gaya kepemimpinan telah memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan manajer PT. Teras Purai Tanajaya sangat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5,840 > 1,675$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsono (2013) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satwiga Mustika Naga Contractor". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan yang memberikan dorongan agar pegawai lebih giat dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Motivasi kerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat merupakan dorongan semangat kerja atau *support* yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya agar bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Pengaruh Disiplin (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel, dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4,379 > 1,675$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Imam, Peggy A dan Greis M (2014) berjudul “Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian disiplin kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di tempat kerjanya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Disiplin kerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat merupakan bentuk disiplin kerja yang meliputi tingkat kehadiran, mentaati aturan kerja, mentaati standar kerja dan etika kerja. Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku karyawan untuk patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku di tempat kerja yakni pada PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat.

Pengaruh Gaya Kempimpinan (X₁) Motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kempimpinan, Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan secara positif dan signifikan diantara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai atau karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Gaya Kempimpinan, Motivasi dan Disiplin. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat. Adapun diantara ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi memiliki nilai yang paling besar penaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat telah mampu memotivasi kerja bawahan melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dihargai dan kebutuhan kesejahteraan sosial.

Dengan demikian maka dapat diketahui secara jelas bahwa variabel- variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X₁) Motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kutai Barat dapat peneliti jabarkan sebagai berikut ;

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,649 > 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,011 < \alpha 0,05$ sehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,840 > 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,379 > 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,686 > 4,034$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat.

Saran

1. Hendaknya pimpinan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat untuk selalu berperan aktif dalam melakukan pembinaan, pengaturan, pengawasan, dan pengorganisasian kerja kepada karyawan agar terwujud kinerja yang baik.
2. Motivasi kerja hendaknya selalu dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan dorongan kerja kepada karyawan PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat agar pegawai bersemangat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
3. Kedisiplinan kerja dalam organisasi sudah seharusnya diterapkan dan dilaksanakan oleh karyawan sesuai aturan yang berlaku di PT. Teras Purai Tanajaya Kabupaten Kutai Barat agar pegawai lebih berdisiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kedua Belas, Edisi Revisi V, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

- Prawirosentono, Suyadi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kesepuluh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, P, 2011, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, 2012, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Rajawali Pers, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta