

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Eka Wulandari

Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
ekasulis2211@gmail.com

lin Emy Prastiwi

Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
iinemyprastiwi24@gmail.com

Abdul Haris Romdhoni

Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia
harisromdhoni27@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hermosa Garment International. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik yang dikumpulkan berupa data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang disebut dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu menggunakan kriteria tertentu seperti karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun, penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dilakukan oleh 39 karyawan dari 214 karyawan di PT Hermosa. Garmen Internasional.

Dari hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,108, dengan nilai 0,887 lebih kecil dari t tabel 2,03011 dan nilai Sig sebesar 0,381 lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu nilai persamaan regresi berganda menghasilkan nilai sebesar 0,153, dengan nilai t hitung sebesar 1,437 lebih kecil dari t tabel 2,03011 dan nilai Sig sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu nilai dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,582, dengan nilai sebesar 3,727 lebih besar dari t tabel 2,03011 dan nilai Sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hermosa Garment International.

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

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, work motivation, work discipline on the performance of the employees of PT Hermosa Garment International. This research uses a quantitative descriptive approach. The technique collected is in the form of primary data through a questionnaire distributed to respondents called a questionnaire. Data collection techniques using purposive sampling technique which is a sampling technique with certain considerations, namely using certain criteria such as employees who have worked more than 1 year, this research was conducted by distributing questionnaires and carried out by 39 employees of 214 employees at PT Hermosa Garment International.

From the results of the study that the leadership style variable does not significantly influence employee performance, the results of the multiple regression equation obtained a value of 0.108, with a t value of 0.887 smaller than t table 2.03011 and a Sig value of 0.381 greater than 0.05, then H_a rejected. Work motivation variable does not significantly influence employee performance, namely the value of the multiple regression equation results in a value of 0.153, with a t value of 1.437 smaller than t table 2.03011 and a Sig value of 0.160 greater than 0.05, then H_a is rejected. Work discipline variables have a significant effect on employee performance, namely the value of the results of the multiple regression equation obtained a value of 0.582, with a t value of 3.727 greater than t table 2.03011 and a Sig value of 0.001 smaller than 0.05, then H_a is accepted. Leadership style, work motivation and work discipline together (simultaneously) significantly influence the performance of employees at PT Hermosa Garment International.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemimpin adalah seseorang yang memberikan teladan baik kepada karyawannya serta memberikan aturan-aturan dalam lingkungan pekerjaannya. Pemimpin haruslah memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja agar terciptalah kerjasama yang baik dan efektif. Selain itu juga memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang terpenting dalam bekerja ialah giat dan mampu bekerja dengan maksimal. Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok & Soegoto, 2015).

Tercapainya suatu tujuan dimana organisasi banyak aspek yang harus dipenuhi antara lain adalah unsur kepemimpinan dimana sangat penting dalam suatu perusahaan karena karyawan yang akan menilai kinerja pemimpin. Karyawan haruslah dikelola dan dikembangkan dengan baik agar mencapai tujuan yang benar yang telah disepakati. Pemimpin harus mempunyai daya pikir yang jernih dan bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pemimpin haruslah memberikan arahan atau bimbingan dalam bekerja agar terciptalah kerjasama yang baik dan efektif. Selain itu juga memberikan dorongan ataupun motivasi agar karyawan bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dalam memberikan tunjangan kerja maupun bonus yang diberikan. Disiplin kerja merupakan ketepatan waktu dalam bekerja atau lebih efisien dalam bekerja, termasuk juga disiplin waktu pada jam pulang kerja maupun masuk kerja (Salutondok dan Soegoto, 2015). Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti bagaimana perusahaan menjadi lebih produktif dalam menjalankan apalagi mengenai kepemimpinan,

motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia di pabrik dalam produksi garment dan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah PT Hermosa Garment International di Ngawonggo, Ceper, Klaten.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka perlu adanya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan yang optimal sehingga dilakukan penelitian yang berjudul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hermosa Garment International.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel ini digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah populasi yang ditentukan oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT Hermosa Garment International di Desa Ngawonggo, Ceper, Klaten yang berjumlah 214 orang. Sampel yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu seperti karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Maka penelitian sampel secara *Purposive Sampling* dengan kriteria-kriteria tersebut, akhirnya ditentukan karyawan sebanyak 39 orang yang digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Dimana sumber data diperoleh peneliti secara langsung adalah kepada karyawan di PT Hermosa Garment International. Teknik yang dikumpulkan berupa data primer dengan melalui angket yang disebar kepada responden yang disebut dengan kuisioner untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hermosa Garment International.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (variabel dependen). sedangkan Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan diwakilkan dengan simulasi Y. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Penelitian ini merupakan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan sebagai X1, motivasi kerja sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai X3. Variabel penelitian ini mengandung tiga variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Yang menjadi variabel independent (X) untuk pernyataan adalah:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Gaya kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan 3) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
	Kepemimpinan Delegatif	1) Kebijakan banyak dibuat oleh para bawahan
	Kepemimpinan Partisipatif	1) Menciptakan kerja sama yang serasi 2) Menumbuhkan loyalitas
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	1) Pemberian gaji 2) Pemberian bonus
	Kebutuhan hubungan social	1) Kebutuhan akan perasaan ikut serta 2) Kebutuhan pengakuan
	Kebutuhan pengakuan	1) Pengakuan akan prestasi
	Kebutuhan aktualisasi diri	1) Kemampuan 2) Keterampilan
Disiplin kerja		1) Tentang tujuan dan kemampuan 2) Tentang teladan pimpinan 3) Tentang sanksi hukuman 4) Balas jasa 5) Keadilan 6) Hubungan kemanusiaan
	Hasil kerja	1) Ketepatan waktu 2) Baik dan benar
	Perilaku kerja	1) Disiplin kerja 2) Profesionalisme 3) Kerja sama
Kinerja karyawan	Sifat Pribadi	1) Keterampilan 2) Pengetahuan 3) Kejujuran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2016).

Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Perhitungan korelasi dilakukan dengan software SPSS versi 23.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X1.1	0,690**	0,000	39	Valid
2	X1.2	0,748**	0,000	39	Valid
3	X1.3	0,767**	0,000	39	Valid
4	X1.4	0,696**	0,000	39	Valid
5	X1.5	0,502**	0,001	39	Valid
6	X1.6	0,538**	0,000	39	Valid

Pada tabel 2 di atas terlihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,316) dan nilai pada tabel diatas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3 Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X2.1	0,785**	0,000	39	Valid
2	X2.2	0,729**	0,000	39	Valid
3	X2.3	0,556**	0,000	39	Valid
4	X2.4	0,750**	0,000	39	Valid
5	X2.5	0,845**	0,000	39	Valid
6	X2.6	0,779**	0,000	39	Valid
7	X2.7	0,680**	0,000	39	Valid

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,316) dan nilai pada tabel di atas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah valid.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4 Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	X3.1	0,643**	0,000	39	Valid
2	X3.2	0,875**	0,000	39	Valid
3	X3.3	0,669**	0,000	39	Valid
4	X3.4	0,634**	0,000	39	Valid
5	X3.5	0,821**	0,000	39	Valid
6	X3.6	0,745**	0,000	39	Valid

Pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,316) dan nilai pada tabel diatas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja adalah valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 di bawah dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,316) dan nilai pada tabel diatas dari signifikan minimum 0,05 atau 5%. Jadi kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Ket.
1	Y1	0,838**	0,000	39	Valid
2	Y2	0,779**	0,000	39	Valid
3	Y3	0,777**	0,000	39	Valid
4	Y4	0,746**	0,000	39	Valid
5	Y5	0,750**	0,000	39	Valid
6	Y6	0,784**	0,000	39	Valid
7	Y7	0,736**	0,000	39	Valid
8	Y8	0,678**	0,000	39	Valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghazali, 2016).

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan	0,740	Reliabel
Motivasi	0,829	Reliabel
Disiplin	0,810	Reliabel
Kinerja	0,880	Reliabel

Pada tabel 6 di atas bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Semua bisa dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* antara lain 0.740, 0.829, 0.810, 0.880 yang lebih besar dari 0,70.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk meneliti bagaimana keadaan (naik turunnya nilai) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Analisis dapat dilakukan dengan cara menetapkan persamaan

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + \dots + e$. Hasil perhitungan nilai-nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	24.328	7.608		3.198	.003		
	Kepemimpinan	.108	.122	.121	.887	.381	.826	1.211
	Motivasi	.153	.106	.210	1.437	.160	.723	1.382
	Disiplin	.582	.156	.511	3.727	.001	.821	1.217

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil persamaan regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = 24.328 + 0.108 X_1 + 0.153 X_2 + 0.582 X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Model adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghazali, 2016).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.678 ^a	.460	.413	3.709	.460	9.920	3	35	.000

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

Pada tabel di atas dapat diketahui koefisien adjusted R Square sebesar 0,413 atau 41,3%. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan PT Hermosa Garment International dapat dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Jadi variabel independen memberikan nilai sebesar 41,3% sedangkan sisannya sebesar 58,7% (100% - 41,3%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Standart Error of the Estimate (SEE) adalah 3.709. Semakin kecil SEE maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.488	3	136.496	9.920	.000 ^b
	Residual	481.589	35	13.760		
	Total	891.077	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Pada tabel 9 di atas bahwa F_{hitung} sebesar 9,920 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2,87 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghazali, 2016).

Tabel 10 Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.328	7.608		3.198	.003
	Kepemimpinan	.108	.122	.121	.887	.381
	Motivasi	.153	.106	.210	1.437	.160
	Disiplin	.582	.156	.511	3.727	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,887 dengan nilai Sig sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} 2,03011 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,437 dengan nilai Sig sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} 2,03011 dan nilai signifikan

lebih besar dari 0,05. Jadi, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,727 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} 2,03011 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan memimpin seorang atasan dengan memiliki sikap yang pasti, membuat yakin tentang harapan perusahaan, menetapkan tugas yang harus diselesaikan, memperlakukan semua karyawan dengan adil, memperhatikan karyawan jika dalam kesulitan, mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan memberikan apresiasi ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk kepemimpinan sebesar 0,108, dengan nilai t hitung sebesar 0,887 lebih kecil dari t tabel 2,03011 dan memiliki nilai Sig 0,381 lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

Gaya kepemimpinan di PT Hermosa Garment International ini memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan tidak mempunyai dampak positif dan aktivitas *manajerial* kepemimpinan yang belum dilakukan, maka tidak berdampak pada peningkatan kinerja pada perusahaan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas (2019) dengan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang harus diperhatikan oleh pemimpin untuk mengarahkan SDM (sumber daya manusia) dalam mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Liyas, 2019). Serta penelitian terdahulu oleh Indriyati (2017) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti (Indriyati, 2017).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International

Motivasi mempunyai peran yaitu sebagai upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha dan kinerja yang memuaskan dalam mencapai suatu

tujuan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang itu dapat memutuskan dalam mengambil tindakan. Motivasi kerja bertujuan untuk memberikan semangat untuk karyawannya dengan harapan agar semakin maju dalam bekerja.

Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk motivasi sebesar 0,153, dengan nilai t hitung sebesar 1,437 lebih kecil dari t tabel 2,03011 dan memiliki nilai Sig 0,160 lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak. Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

Dukungan atau motivasi merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh atasan kepada karyawannya agar menumbuhkan rasa kepedulian yang tinggi dan terciptanya kerjasama yang erat. Selain dukungan, waktu juga merupakan hal yang penting yang memiliki pengaruh kinerja agar lebih efisien dalam bekerja. Seperti di PT Hermosa Garment International ini yang memiliki peraturan 5 hari kerja yaitu senin-jumat dan hari sabtu masuk dengan dihitung overtime serta masuk pukul 07.30 WIB, dan pulang kerja pukul 16.30 WIB. Terdapat juga lembur 1-2 jam setelah jam pulang untuk memenuhi target, apalagi saat ada pengiriman ekspor. Kemudian, terkadang juga melakukan *briefing* yang hanya memberikan arahan masalah target yang masih kurang. Maka itulah pekerjaan di PT Hermosa Garment International ini terlalu *monoton* dalam melakukan kinerja di perusahaan. Maka, motivasi di PT Hermosa Garment International ini memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan hanya bekerja dan walaupun diberikan motivasi karyawan biasa saja mengambil sikap, hanya saja bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Penelitian ini tidak didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salutondok dan Soegoto (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini adalah faktor yang dianggap setuju oleh responden mengenai faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai (Salutondok & Soegoto, 2015). Penelitian terdahulu lainnya juga dari Erlangga (2017) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Erlangga, 2017). Berbeda lagi dengan penelitian terdahulu yang didukung oleh Tamarindang dan Pandowo (2017) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang biasa saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi (Tamarindang et al., 2017).

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International

Disiplin merupakan suatu latihan yang berusaha lebih baik dalam sikap dan perilaku karyawan yang menjadikan karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja serta meningkatkan prestasi kerja. Bila suatu perusahaan menerapkan suatu peraturan dan karyawan lebih tertib dan

lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja serta kepuasan kerja karena semangat kerja yang lebih baik, tepat waktu, dan tidak bolos kerja.

Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai untuk disiplin sebesar 0,582, dengan nilai t hitung sebesar 3,727 lebih besar dari t tabel 2,03011 dan memiliki nilai Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

Kehadiran atau absensi merupakan hal penting peranannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan akan terselesaikan sesuai standar dan hasil yang baik dan juga sebaliknya jika ketika karyawan tidak hadir tepat waktu, maka pekerjaan akan terhambat dan tidak terselesaikan dengan baik. Berdasarkan daftar kehadiran karyawan, masih tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam 1 bulan, maka bisa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Hal ini yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Isvandiari (2018) yang hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Al Idris, 2018), serta didukung teori Siagian (2013) disiplin adalah suatu latihan yang berusaha lebih baik dalam sikap dan perilaku karyawan yang menjadikan karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2013). Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Salutondok dan Soegoto (2015) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang baik menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan (Salutondok & Soegoto, 2015). Serta penelitian terdahulu oleh Erlangga (2017) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Erlangga, 2017).

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh karyawan pada saat bekerja dan hasilnya akan ditunjukkan serta dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan perilaku karyawan di dalam perusahaan. Jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi.

Dari hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan nilai F hitung sebesar $9,920 > F$ tabel 2,87 dan memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

Hasil uji adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International sebesar 41,3%. Maka variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian diatas bisa dilihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada uji R^2 variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja lebih sedikit, karena sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diketahui.

KESIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International. Bagi perusahaan lebih memperhatikan lagi apa yang telah menjadi kebutuhan dan hak karyawan untuk menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Erlangga, Yudha Christopher. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi. Volume VIII Nomor 2* 24-29
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyati, Susetyo Endah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami . *Upajiwa Dewantara. Vol.1 No.2* 134-146
- Isvandari Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12. No 1. Hal 17 – 22*
- Liyas, Nata Jeli. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Equilibrium. Volume 7. Nomor 1. Hal 40-51*
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Supandi Agus. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Hal.849-862*
- Siagian, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakara: Bumi Aksara
- Tamarindang, Billy. Mananeke, Lisbeth dan Pandowo, Merinda. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA. Vol.5 No.2* 1599-1619

