

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER DUMP TRUCK PT. SURYA BUKIT TURSINA PEKANBARU

Devid Falen^{a*}, Wan Laura Hardilawati^b, Alum Kusumah^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: 190304239@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Dump Truck Pada PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode sensus melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT.Surya Bukit Tursina Pekanbaru. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah adanya gejala naik turun pada kinerja karyawan di perusahaan PT surya bukit tursina hingga menimbulkan masalah pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Dari hasil analisis Analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (Statistical Program For Social Scania). yang ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Surya Bukit Tursina

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

Pendahuluan

PT. Surya Bukit Tursina merupakan perusahaan yang bergerak dibidang batubara dan kontraktor. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 akta No.15 notaris Elben Syakban, SH. yang berkantor pusat di Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dibidang batubara dan kontraktor. Perusahaan ini memiliki karyawan tidak kurang dari 35 orang. Permasalahan dari PT. Surya Bukit Tursina adalah kinerja karyawan yang naik turun.

Diketahui bahwa kinerja karyawan disini masih rendah. Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting untuk mendukung target ritase dari bulan ke bulannya agar tidak terjadi masalah. Kenaikan dan penurunan terjadi setiap bulannya menunjukkan keadaan perusahaan yang tidak stabil dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum sesuai target dan mengalami gejala naik turun. Dengan belum tercapainya target ritase dari bulan kebulannya, ada kemungkinan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017) Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bintoro & Daryanto (2017), Kinerja

karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visai yang dijalankan suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018).

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Wahyudi & Rizni (2017). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal, 2017).

Motivasi Kerja

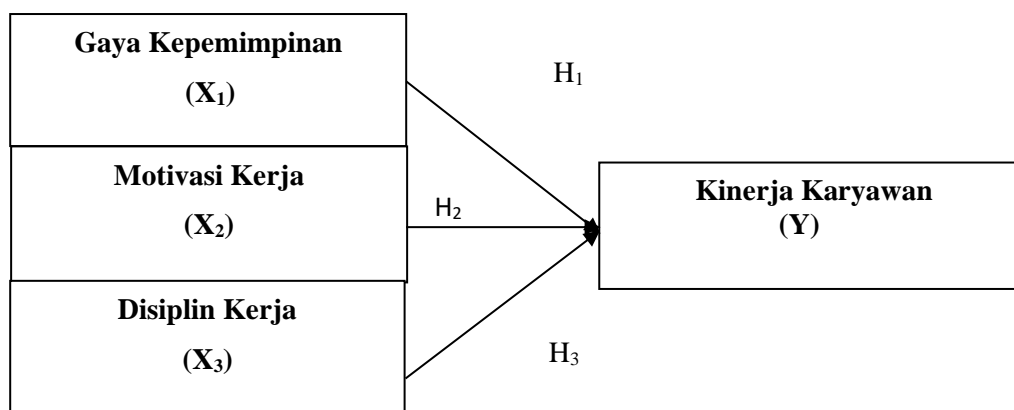
Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai (Saleh & Utomo, 2018). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sasuwe et al., 2018)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Dahlan et al., 2017). Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Aviyana & Fatmasari, 2019). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi (Kurnianto, 2019).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 adalah model pemikiran penelitian yang memberikan deskripsi tentang penampilan topik dalam penelitian. Penelitian dilakukan di PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah atau pertanyaan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada maka hipotesis dirumuskan dengan melihat hubungan antara yang ada sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Siagian & Khair, 2018). Adanya organisasi tanpa pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya, begitupun sebaliknya jika pemimpin bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai maka semua akan terbengkalai. Unsur-unsur kepemimpinan seperti pengawasan, pengendalian serta proses mencapai tujuan organisasi tentu menjadi tugas pemimpin. Sedangkan pegawai menjadi pelaksana kegiatan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai dan lingkungan organisasi yang kondusif akan meningkatkan semangat kinerja dengan baik. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil positif (Busro, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Bukit Tursina.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut Illanisa et al. (2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi perusahaan sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dengan

demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang berlaku. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tusholihah et al. (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Bukit Tursina.

Metode

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Januari 2023 dan tempat penelitian di PT. Surya Bukit Tursini Pekanbaru. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PT. Surya Bukit Tursini Pekanbaru yang berjumlah 35 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penelitian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Destiana, 2022). Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 35 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas sebuah alat uji ditunjukkan dari kemampuan mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Apabila kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = $35-2$ maka didapat angka 33, dan $\alpha = 0,05$ di dapat r_{tabel} 0,344. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} maka indikator/kuesioner adalah valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Butir Pernyataan	(R hitung)	(R tabel)	Keterangan
1	X1.1	0.610	0.344	Valid
2	X1.2	0.610	0.344	Valid
3	X1.3	0.545	0.344	Valid
4	X1.4	0.384	0.344	Valid
5	X1.5	0.745	0.344	Valid
6	X1.6	0.404	0.344	Valid
7	X1.7	0.445	0.344	Valid
8	X1.8	0.633	0.344	Valid

9	X1.9	0.463	0.344	Valid
10	X1.10	0.495	0.344	Valid
11	X1.11	0.368	0.344	Valid
12	X1.12	0.722	0.344	Valid
13	X1.13	0.567	0.344	Valid
14	X1.14	0.593	0.344	Valid
15	X1.15	0.587	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian pada setiap pernyataan yang diajukan kepada 35 responden menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Butir Pernyataan	(R hitung)	(R tabel)	Keterangan
1	X2.1	0.465	0.344	Valid
2	X2.2	0.452	0.344	Valid
3	X2.3	0.620	0.344	Valid
4	X2.4	0.591	0.344	Valid
5	X2.5	0.352	0.344	Valid
6	X2.6	0.407	0.344	Valid
7	X2.7	0.525	0.344	Valid
8	X2.8	0.482	0.344	Valid
9	X2.9	0.595	0.344	Valid
10	X2.10	0.558	0.344	Valid
11	X2.11	0.382	0.344	Valid
12	X2.12	0.412	0.344	Valid
13	X2.13	0.700	0.344	Valid
14	X2.14	0.577	0.344	Valid
15	X2.15	0.374	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian pada setiap pernyataan yang diajukan kepada 35 responden menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No.	Butir Pernyataan	(R hitung)	(R tabel)	Keterangan
1	X3.1	0.387	0.344	Valid
2	X3.2	0.605	0.344	Valid
3	X3.3	0.615	0.344	Valid
4	X3.4	0.772	0.344	Valid
5	X3.5	0.546	0.344	Valid
6	X3.6	0.553	0.344	Valid
7	X3.7	0.581	0.344	Valid
8	X3.8	0.754	0.344	Valid

9	X3.9	0.603	0.344	Valid
10	X3.10	0.543	0.344	Valid
11	X3.11	0.579	0.344	Valid
12	X3.12	0.706	0.344	Valid
13	X3.13	0.597	0.344	Valid
14	X3.14	0.704	0.344	Valid
15	X3.15	0.704	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian pada setiap pernyataan yang diajukan kepada 35 responden menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan pada variabel disiplin kerja (X3) adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	Butir Pernyataan	(R hitung)	(R tabel)	Keterangan
1	Y.1	0.687	0.344	Valid
2	Y.2	0.378	0.344	Valid
3	Y.3	0.577	0.344	Valid
4	Y.4	0.556	0.344	Valid
5	Y.5	0.696	0.344	Valid
6	Y.6	0.555	0.344	Valid
7	Y.7	0.812	0.344	Valid
8	Y.8	0.641	0.344	Valid
9	Y.9	0.434	0.344	Valid
10	Y.10	0.469	0.344	Valid
11	Y.11	0.543	0.344	Valid
12	Y.12	0.673	0.344	Valid
13	Y.13	0.469	0.344	Valid
14	Y.14	0.494	0.344	Valid
15	Y.15	0.591	0.344	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian pada setiap pernyataan yang diajukan kepada 35 responden menghasilkan r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuesioner atau angket dapat dipercaya atau tidak (Sugiyono, 2017) .Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,817	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,781	0,60	Reliabel

Disiplin Kerja	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,60. Sehingga, semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menilai sebaran data yang akan dilakukan pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Penelitian ini melakukan uji statistic dengan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dalam uji K-S dilihat dari angka probabilitas signifikan data residual.

1. Jika angka probabilitas > 0,05 maka variabel berdistribusi secara normal.
2. Jika angka probabilitas < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi secara normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15884731
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.059
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Hasil Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

H0: $\beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas }

H1: $\beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas }

Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	.017	.099		.171	.866
Gaya Kepemimpinan	.001	.002	-.071	-.338	.738
Motivasi Kerja	.001	.002	-.140	-.689	.496
Disiplin Kerja	-.102	.001	.306	1.702	.099

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada tabel diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini :

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.641	1.560
Motivasi Kerja	.685	1.460
Disiplin Kerja	.874	1.144

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 (1.560 < 10), motivasi Kerja (X₂) bernilai (1.460 < 10), dan disiplin Kerja (X₃) bernilai (1.144 < 10) dan nilai toleransi dari semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan 10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan disiplin (X₃) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis regresi linear berganda dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-13.520	7.082		-1.901	.066

GayaKepemimpinan	.371	.127	.334	2.916	.007
Motivasi kerja	.715	.133	.595	5.371	<.001
Disiplin Kerja	.177	.081	.214	2.180	.037

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -13.520 + 0.371 X_1 + 0.715 X_2 + 0.177 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi sebesar -13.520 artinya adalah apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT.Surya Bukit Tursina diasumsikan bernilai nol, kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar -13.520.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.371 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan , maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0.371
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0. 715 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0. 715
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0. 177 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel disiplin kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0. 177.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel gaya Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) secara terpisah atau parsial. Koefisien t hitung yang bernilai positif mengidentifikasikan adanya pengaruh positif dan sebaliknya dan juga pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 tingkat probabilitasnya yang dikeluarkan oleh output melalui data dengan menggunakan SPSS 28. Adapun rumus t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = (a / 2; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 ; 35 - 3 - 1)$$

$$= (0,025; 51)$$

$$= 2.03951$$

Keterangan

- n = sampel
k = jumlah variabel bebas
a = (0,05) tingkat kepercayaan

Hasil pengujian parsial (Uji T) adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13.520	7.082		-1.901	.066

GayaKepemimpinan	.371	.127	.334	2.916	.007
Motivasi kerja	.715	.133	.595	5.371	.001
Disiplin Kerja	.177	.081	.214	2.180	.037

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil regresi uji t yang disajikan pada tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina menunjukkan nilai t hitung = (2.916) > t tabel (2.03951) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,007 < 0,05 maka H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berarti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina menunjukkan nilai t hitung = (5.371) > t tabel (2.03951) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 < 0,05 maka H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berarti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina menunjukkan nilai t hitung = (2.180) > t tabel (2.03951) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,037 < 0,05 maka H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berarti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Bukit Tursina.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.714	3.30817

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel , hasil uji koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,860. Untuk penilaian kuat tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

1) 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

2) 0,20 – 0,399 = Rendah

3) 0,40 – 0,599 = Sedang

4) 0,60 – 0,799 = Kuat

5) 0,80 – 1,00 = Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sangat kuat karena nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,860.

b. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,714. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 71,4%. Sisanya sebesar 28,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja di PT.Surya Bukit Tursina menghasilkan beberapa kesimpulan yang terkait dengan tujuan penelitian antara lain:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Bukit Tursina Pekanbaru, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sehingga akan berdampak meningkatnya terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk maka semakin menurun kinerja karyawan PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Bukit Tursina Pekanbaru, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka semakin menurun juga kinerja karyawan PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Bukit Tursina Pekanbaru, sehingga hipotesis tiga dapat diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru, begitu pula sebaliknya jika rendah tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin menurun kinerja karyawan PT. Surya Bukit Tursina Pekanbaru

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam hal gaya kepemimpinan, penilaian terendah diperoleh pada pernyataan pemimpin tempat saya bekerja selalu memberi arahan dalam masalah pekerjaan yang dilakukan. Para pekerja merasa dalam hal pekerjaan, kurangnya arahan yang diberikan untuk itu sebaiknya pemimpin perusahaan harus lebih aktif untuk memberikan arahan dalam bekerja agar meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal motivasi kerja, penilaian terendah diperoleh pada pernyataan dalam bekerja saya berusaha agar rekan lain terkesan dengan cara kerja saya. Para pekerja merasa dalam hal pekerjaan, kurangnya motivasi kerja untuk mencapai target perusahaan karena kurangnya pengakuan dari rekan kerja sebaiknya perusahaan lebih mengarahkan karyawan untuk menghargai hasil kerja atau pengakuan dari rekan kerja yang lainnya

Dalam hal disiplin kerja, penilaian terendah diperoleh pada pernyataan karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Para pekerja merasa dalam hal pekerjaan, kurangnya disiplin para pekerja untuk menaati peraturan perusahaan yang mengakibatkan menurun kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih tegas dengan peraturan yang telah ditetapkan dan yang melanggar peraturan sebaiknya diberi sanksi yang tegas sesuai dengan peraturan yang dilanggar oleh karyawan sehingga para karyawan akan lebih menaati peraturan dan akan meningkatkan kinerja karyawan

Dalam hal kinerja karyawan, penilaian terendah diperoleh pada pernyataan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. Para pekerja merasa komunikasi antar karyawan kurang baik, kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan tersebut dapat menghambatnya kinerja

karyawan karena komunikasi dalam bekerja merupakan hal yang penting, sebaiknya para karyawan harus lebih aktif berkomunikasi antar sesama rekan kerja maupun pimpinan agar meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Amboningtyas, D. (2019). Transformasi human resources sebagai strategic business partner (studi kasus pada UMKM kota Semarang). *Jurnal EKBIS*, 20(2), 1290–1297. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30736%2Fekbis.v20i2.238>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Inspiratif*, 4(7), 1–8. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/view/1218>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69–75. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Desi, D. E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sungai Penuh. *Kolektivita*, 1(1), 36–40. <http://ejournal.stie-sak.ac.id/index.php/61201/article/view/109>
- Destiana, V. (2022). Analisis Komparatif Harga Pokok dan Pendapatan Rumah Tangga Petani Padi Organik dan Anorganik di Desa Karang Sari Kecamatan Belitang III Kabupaten Oku Timur. *KAPITA: Jurnal Agribisnis & Pembangunan Pertanian*, 1(1), 21–32. <https://doi.org/10.52562/kapita.v1i1.303>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3), 264–276. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4864/3533>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M., & Bahri, S. (2018). PengaruhKepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>