

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Survei pada Karyawan PT. Asia Recycle Mandiri)**

**Sari Tri Rejeki ¹⁾
Suprayitno ²⁾
Sutarno ³⁾**

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ sarirejeki6@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of leadership style, work motivation, work discipline on the performance of employees of PT. Asia Recycle Mandiri. This study uses survey methods, the type of data used are qualitative and quantitative data, the source of the data used are primary data and secondary data. The population of this research is the employees of PT. Asia Recycle Mandiri with 115 employees. A sample of 50 employees using cluster random sampling proportional technique. Methods of data collection using questionnaires and documentation. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of the study concluded that there was a significant influence of leadership style on the performance of employees of PT. Asia Recycle Mandiri. There is a significant influence of work motivation on the performance of employees of PT. Asia Recycle Mandiri. There is a significant influence of work discipline on the performance of the employees of PT. Asia Recycle Mandiri.

Keywords: *Leadership style, work motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, dan harapan-harapan tertentu. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, dan harapan-harapan tertentu. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Upaya yang ditempuh perusahaan di antaranya dengan memberi motivasi kepada seluruh karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan.

Perusahaan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan, sehingga karyawan akan terpacu melakukan pekerjaan dengan arah dan kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius

karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67).

Tanggung jawab perusahaan adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila adanya dukungan motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan semangat untuk berperan serta aktif dalam bekerja. Motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379). Pentingnya motivasi kerja adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi.

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukumbawahan yang telah melanggar peraturan ataupun prosedur yang ada di perusahaan. Disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang telah ditentukan organisasi. Tindakan disiplin kerja digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa haknya yang telah dilanggar oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2010) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011: 825).

Variabel yang sering juga ditemukan berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi" (Mangkunegara, 2009: 61). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruh kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel independen untuk mengetahui apakah motivasi kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh (Anoraga, 2010: 53) bahwa Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Asia Recycle Mandiri Gondangrejo yang bergerak di bidang Industri plastik daur ulang dan murni. Dalam menjalankan usahanya menjual produk jadi (kantong dalam kemasan), HD Roll dan Pelet. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoah, 2010: 49). Penelitian mengenai gaya kepemimpinan pernah dilakukan oleh Utomo (2014) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hapid dan Sunarwan (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Financial Multi Finance, Yuliani (2017) juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di sekolah tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung. Poiyo, Mandey dan Maramis (2018) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian nilai Budaya Manado. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado.

Motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Robins, 2010: 198).

Penelitian mengenai motivasi kerja pernah dilakukan oleh Hapid dan Sunarwan (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Financial Multi Finance Palopo. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yuliani (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung. Hasil yang berbeda ditemukan oleh penelitian Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Utomo (2014) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta.

Menurut Mangkunegara (2013: 129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga dampak dengan kinerja yang menurun. kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Penelitian mengenai disiplin kerja pernah dilakukan oleh Poiyo, Mandey dan Maramis (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Penelitian yang berbeda pernah dilakukan oleh Sefriady dan Iskandar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan.

PT. Asia Recycle Mandiri adalah distributor bidang industri plastik daur ulang dan murni. PT. Asia Recycle Mandiri memproduksi plastik sesuai pesanan dan permintaan konsumen, produsen plastik menyadari akan pentingnya kualitas dari produk yang dihasilkannya, mengingat semakin banyaknya industri plastik yang berkembang dan berkeinginan perusahaan tersebut untuk memenuhi selera konsumen. Hal inilah perusahaan plastik PT. Asia Recycle Mandiri melakukan pengendalian kualitas terhadap produksinya sesuai dengan pesanan dan permintaan konsumen.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, yang memiliki peran penting pada peningkatan kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, tanpa pemimpin yang kompeten serta mampu memberikan motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Fenomena yang terjadi di PT. Asia Recycle Mandiri selama ini antara lain, kurangnya kedisiplinan dari karyawan misalnya keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan, selama itu juga kurangnya motivasi yang ada di dalam diri seorang karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan PT. Asia Recycle Mandiri yang dinyatakan dalam bentuk tingkah laku maupun kepribadian. Indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2013: 34) yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan, stimulus yang timbul secara sadar maupun tidak sadar guna melakukan tindakan berdasarkan rasionalitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Asia Recycle Mandiri. Indikator motivasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari (Bangun, 2012: 317) yaitu: Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan maupun norma yang berlaku di PT. Asia Recycle Mandiri. Indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016: 94) adalah sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu, Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan kantor, Taat terhadap aturan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditetapkan PT. Asia Recycle Mandiri. Indikator kinerja yaitu: (Sutrisno, 2010: 152): Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecepatan mental, Sikap, Disiplin waktu dan absensi.

HIPOTESIS

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Menurut (Rivai, 2014: 42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Poiyo, Mandey, dan Maramis (2018). Bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut (Robins, 2010: 198) Motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan diperlukan komunikasi yang intentif antara pimpinan dengan karyawan ataupun dengan sesama karyawan. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan maka dapat menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja adalah sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar (Siswanto, 2010: 291). Disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan untuk menjalankan kinerja yang baik demi memajukan instansi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hapid dan Sunarwan (2014), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berdasarkan hasil survey di PT. Asia Recycle Mandiri yang dilakukan dengan teknik observasi. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji model F, uji t dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 115 dan untuk sampel yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *proporsional cluster random sampling*.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Hasil Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, unit kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	72
	Perempuan	14	28
	Jumlah	50	100
Usia	20 – 30	16	32
	31 – 45	25	50
	> 45	9	18
	Jumlah	50	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	15	30
	D3	22	44
	S1	13	26
	Jumlah	50	100
Masa Kerja	< 5	10	20
	5 – 10	27	54
	10 – 15	7	14
	> 15	6	12
	Jumlah	50	100
Unit Kerja	Bagian Umum	12	24
	Bagian Staf Administrasi	7	14
	Bagian Gudang	10	20
	Bagian Personalia	5	10
	Bagian Produksi	16	32
	Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu 36 karyawan atau sebesar 72%, rentang umur 31-45 orang sebanyak 25 orang (50%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 22 orang (44%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 27 orang (54%), unit kerja bagian produksi 16 orang (32%).

2. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebanyak 6 item kuesioner, motivasi kerja (X_2) sebanyak 5 item kuesioner, disiplin kerja (X_3) sebanyak 8 item kuesioner dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 12 item kuesioner dinyatakan valid karena semua nilai p -value $0,000 < 0,05$. Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (0,891), motivasi kerja (0,867), disiplin kerja (0,912) dan kinerja karyawan (0,940) $> 0,60$ sehingga dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel .2

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,994; 0,981; 0,975) > 0,10 VIF (1,006; 1,019; 1,025) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,775) > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,684; 0,866; 0,753) > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,384) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer yang telah diolah, 2019

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-2,193	1,740		-1,261	0,214
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,074	0,035	0,056	2,119	0,040
Motivasi kerja (X ₂)	0,207	0,058	0,094	3,548	0,001
Disiplin kerja (X ₃)	1,418	0,039	0,969	36,482	0,000
F: 468,754					0,000
Adjusted R Square: 0,966					

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2019.

Hasil regresi linear berganda tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,193 + 0,074 X_1 + 0,207 X_2 + 1,418 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a = -2,193 adalah konstanta, yang artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tetap atau tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri menurun.
- b₁ = 0,074 adalah koefisien variabel X₁, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya jika gaya kepemimpinan (X₁) lebih demokratis maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan (X₁) tidak demokratis maka kinerja karyawan (Y) akan menurun, dengan asumsi motivasi kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) dianggap tetap.
- b₂ = 0,207 adalah koefisien variabel X₂, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya jika motivasi kerja (X₂) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja (X₂) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun, dengan asumsi gaya kepemimpinan (X₁), dan disiplin kerja (X₃) dianggap tetap.
- b₃ = 1,418 adalah koefisien variabel X₃, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya jika disiplin kerja (X₃) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja (X₃) menurun maka kinerja karyawan

(Y) juga menurun, dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap.

5. Uji t

- Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,119 dengan $p-value$ $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asia Recycle Mandiri, dengan demikian hipotesis yang berbunyi: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, terbukti kebenarannya.
- Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 3,548 dengan $p-value$ $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asia Recycle Mandiri, dengan demikian hipotesis yang berbunyi: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, terbukti kebenarannya.
- Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 36,482 dengan $p-value$ $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asia Recycle Mandiri, dengan demikian hipotesis yang berbunyi: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, terbukti kebenarannya.

6. Uji Ketepatan Model

Hasil uji F dengan menggunakan program *SPSS versi 18.0* diperoleh nilai F_{hitung} 468,754 dengan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memprediksi pengaruh kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

7. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,966. Berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asia Recycle Mandiri sebesar 96,6%, sedangkan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: pengalaman kerja, masa kerja, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila gaya kepemimpinan lebih bijaksana atau demokratis maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan otoriter maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini ada relevansinya dengan teori dari Thoha (2010: 49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, dikarenakan pimpinan dalam mengambil keputusan selalu tepat, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang tertinggi adalah pimpinan selalu tepat dalam mengambil keputusan. Kemampuan atasan dalam mengarahkan dan mengendalikan karyawan masih kurang, hal ini terbukti dari hasil jawaban responden yang terendah adalah atasan mampu mengarahkan dan mengendalikan karyawan, rata-rata responden menjawab netral.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utomo (2014), Hapid dan Sunarwan (2014), Yuliani (2017), Mandey dan Maramis (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruhnya terhadap kinerja, sebagaimana teori yang dikemukakan Mangkunegara (2009: 61), bahwa motivasi kerja dapat memperkuat ataupun memperlemah pengaruh kinerja pegawai.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, dikarenakan para karyawan senang dengan pekerjaan yang lebih menantang, hal ini terbukti dari hasil jawaban responden yang tertinggi adalah saya senang jika diberi pekerjaan yang lebih menantang, namun demikian atasan PT. Asia Recycle Mandiri masih kurang dalam hal pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hal ini terbukti dari jawaban responden yang terendah adalah perusahaan memberikan penghargaan bagi para karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hapid dan Sunarwan (2014), dan Yuliani (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017), dan Utomo (2014) bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, sebagaimana teori dari Mangkunegara (2013: 129) bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga dampak dengan kinerja yang menurun. kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, dikarenakan responden selalu datang lebih awal ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan kembali tepat waktu setelah jam istirahat, menggunakan waktu istirahat dengan tepat, menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, menggunakan peralatan kantor dan sarana kantor dengan baik, bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas pada waktunya, selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan, bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Hal ini terbukti dari hasil jawaban responden rata-rata menjawab setuju.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poiyo, Mandey dan Maramis (2018) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sefriady dan Iskandar (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, oleh karena itu gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai individu sehingga para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri perlunya ditinjau kembali dalam sistem gaya kepemimpinan, memperhatikan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dan menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Recycle Mandiri, oleh sebab itu PT. Asia Recycle Mandiri harus memperhatikan semua kebijakan atau aturan yang mereka terapkan kepada karyawan untuk menjaga keseimbangan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, Panji. 2010. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 01, No. 02. Hal. 7-16
- Hasibuan, Malayu P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Poiyo, Yustin, Silvy L Mandey dan Joubert B Maramis. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4. Hal. 2248-2257
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo. Jakarta.

- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Bandung.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaaa*. Edisi ke 6. Depok.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Safriady, Dea Fanny dan Donant Alananto Iskandar. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan". *Jurnal Elektronik*. Vol. 2, No. 1. Hal 57-67.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Mananeke dan Merinda Pandowo. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado". *Jurnal EMBA* . Vol. 5, No. 2. Hal 1599-1606
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Utomo, Bangun Prajadi. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta". *Jurnal ISSN*. Vol. 1, No. 1. Hal 13-24
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta.
- Yuliani. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung". *Jurnal Ilmu Kesehatan*. Vol. 12, No. 2. Hal 161-168