

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Melda Yunita<sup>1</sup> & Tri Rahmadaniah<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[trirahmadaniah@gmail.com](mailto:trirahmadaniah@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini didasari pada saat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu yang berjumlah 100 orang, dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan hasil regresi linear berganda,  $Y=11.605-0.091X_1+ 0.190X_2+0.136X_3$  dan pengaruh tersebut terlihat dari koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) = 0.108 yaitu 10.8% sedangkan sisanya sebesar 80.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Selanjutnya, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig)  $0.001 < \alpha 0.05$ . Serta gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig) masing- masing variabel gaya kepemimpinan( $X_1$ ) dengan nilai probabilitas (sig)  $0.577 > \alpha 0.05$  berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai probabilitas (sig)  $0.001 < \alpha 0.05$  berpengaruh positif signifikan, dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan nilai probabilitas (sig)  $0.040 < \alpha 0.05$  berpengaruh positif signifikan.

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

### ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of leadership style, motivation, and work discipline toward employees' performance of PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) in Bengkulu City. The respondents of this study were all of employees of PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Bengkulu City with a total of 100 people by using the random sampling method. The data collection techniques of this research used questionnaires,

documentation and observation. The data analysis technique of this research used multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that employees' performance is influenced by leadership style, motivation, and work discipline with multiple linear regression results  $Y=11.605-0.091X_1+0.190X_2+0.136X_3$  and this effect can be seen from the coefficient of determination and Adjusted R Square ( $R^2$ ) = 0.108 which is 10.8% while the remaining 80.2% is influenced by other variables outside the research. Furthermore, the leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect toward the performance of the employees of PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Bengkulu City with a probability value (sig) of 0.001 <alpha 0.05. As well as leadership style, motivation, and work discipline partially or individually have a significant effect toward the performance of employees of PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Bengkulu City with a probability value (sig) for each leadership style variable ( $X_1$ ) with a probability value (sig) 0.577 >alpha 0.05, motivation ( $X_2$ ) with a probability value (sig) 0.001 <alpha 0.05, and work discipline ( $X_3$ ) with a probability value (sig) 0.040 <alpha 0.05.

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employees' Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam berbagai peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Yang mana manusia adalah faktor yang menjadi penyebab disuatu kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi. Seseorang pasti akan memasuki dunia kerja dan akan berinteraksi dengan orang-orang yang terlibat dalam sebuah organisasi ditempat ia bekerja. (Robbins, 2006) mengungkapkan bahwa organisasi merupakan unit sosial yang sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relative terus menerus untuk mencapai suatu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Di dalam sebuah perusahaan memerlukan pengaruh sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang baik dari pimpinan sampai bawahannya pada bagian tugas dan pengawasan yang mana menjadi penentu tercapai sebuah target/ sasaran sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Agar aktivitas dan kegiatan perusahaan berjalan secara baik dan lancar, perusahaan harus memiliki karyawan berpengalaman dan berketrampilan yang tinggi serta usaha mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga dalam menjalankan usaha perusahaan kinerja karyawan dapat menghasilkan kualitas yang baik. Adapun pendapat dari (Onsardi, 2019) beliau menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan percerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Onsardi, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan bisa membawa peningkatan untuk perusahaan agar bisa bertahan dari persaingan bisnis yang kurang stabil. Dengan itu cara-cara dalam memajukan kinerja karyawan adalah hambatan perusahaan karena keberhasilan dalam mencapai

target sebuah perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang pelayaran atau transportasi laut dan berkedudukan kantor pusat di Kota Bengkulu. Yang mana perusahaan ini bergerak di bidang melayani pengangkutan batu bara, cangkang, batu split, pasir, dan ke-Agenan atas kunjungan kapal di pelabuhan Pulau Bai Kota Bengkulu.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kinerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sendirinya. Seorang karyawan diwajibkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas secara efektif dan efisien. Tingkat berhasil seorang karyawan dinilai dengan kepuasan pelanggan, yang mana jika keluhan berkurang dan mencapai hasil yang maksimal. Dan kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Foresma (SSF) Kota Bengkulu dapat dinilai dengan penyelesaian tugas dengan efisien dan efektif dengan melakukan fungsi dan peran didalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor negatif yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Diantaranya ialah rendahnya semangat kerja karyawan sehingga berkurangnya usaha untuk maju mencapai prestasi kerja, kurangnya pemanfaatan waktu untuk penyelesaian pekerjaan hingga perlunya diberi sanksi hukuman yang mendidik agar pekerjaan karyawan lebih optimal, dan kurangnya kedisiplinan seorang karyawan yang mana pengaruh berasal dari lingkungannya, dan tidak ada acuan yang dijadikan sebagai contoh dalam pencapaian prestasi kerja yang bagus. Hal tersebut adalah penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja dan tujuan perusahaan Sari (2014). Suranta (2002) dan (Tampubolon, 2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan dituntut untuk bisa memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bisa menghasilkan hasil kerja yang baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang agar semangat dalam melakukan kegiatan. Zainal (2015) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun menurut (Sarwoto, 2012) menyatakan bahwa motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Penelitian Juniantara (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tanpa motivasi seorang

karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaan dan tugasnya sesuai bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi acuan dan motivasinya tidak terpenuhi.

Disiplin kerja ialah besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2017). Selain itu disiplin kerja dapat diartikan seorang karyawan yang datang dan bekerja secara tepat waktu, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, kemampuan karyawan dalam mematuhi perintah atasan, dan tidak melanggar aturan atau norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) menyatakan bahwa salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan dan melakukan wawancara dengan Bapak Daud Lamau S.E selaku “HRD” di PT Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu Pada Tanggal 02 Oktober, yang beralamatkan di Jl.Hibrida Raya No.48 Rt/Rw 06/07 Kel.Sidomulyo,Kec.Gading Cempaka Kota Bengkulu. Dari hasil observasi yang dilakukan dengan narasumber yang mana HRD menyampaikan bahwa PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan. Menurut HRD hal ini terjadi, menurunnya ketepatan waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yang kurang mentaati peraturan dengan kehadiran yang selalu terlambat karena disini karyawan masih kurang menikmati pekerjaan yang diberikan pemimpinnya serta tidak termotivasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara diatas, peneliti menemukan dan menyimpulkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) disebabkan adanya karyawan yang kurang mentaati tata tertib perusahaan dan adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, dan dibalik gaya kepemimpinan yang tinggi tetapi adanya ketentuan yang memberatkan karyawan, rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah hal yang penting untuk diketahui saat akan melakukan penelitian. Adapun menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudera Sarana Floresma Kota Bengkulu. Menurut sugiyono, (2017) sampel yaitu adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik *Simple Random sampling* yaitu dimana dalam menentukan sampel (responden) setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih

menjadi anggota sampel (umar,2008). Dimana seluruh karyawan PT Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu digunakan sebagai sampel yang berjumlah sebanyak 100 orang karyawan sehingga penelitian ini dinamakan populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pernyataan dalam penelitian ini mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu mengenai gaya kepemimpinan ,motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara menemui responden yang hal ini karyawan kantor PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana didalam pernyataan disertakan pilihan-pilihan jawaban menggunakan skala likert 1 dan seampai dengan 5. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS); 2 Tidak Setuju (TS); 3 Cukup Setuju (CS); 4 Setuju (S); dan 5 Sangat Setju (SS) yang dapat di pilih oleh responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup (angket berstruktur) ialah yang mana angket disajikan dalam bentuk kuesioner sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang atau tanda *checklist*.

### **Uji Instrument Penelitian**

Agar pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, maka dilakukan uji instrument penelitian dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrument. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan *software* statistik *SPSS for windows* . Uji di lakukan pada sampel khusus yaitu 20 orang karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik (BST) Kota Bengkulu.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Priyatno (2014) mendefinisikan uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkapkan. Uji validitas dapat digunakan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas ternyata semua item pertanyaan adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Priyatno (2014) mendefinisikan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Menurut (Sekaran, 1992), reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan di atas 0,80 adalah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan software SPSS dan hasilnya reliabel.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, teknik analisis kuantitatif dengan pengolahan data yang menggunakan alat statistik program SPSS *For Windows versi 24* antara lain :

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi berganda ialah digunakan untuk memprediksi berapa besar pengaruh variabel bebas. Analisis regresi linier berganda ini pendapat dari (Ghozali, 2005) :

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

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan).

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien garis regresi.

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja).

e = *error*/variabel pengganggu.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Di dalam analisis data menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun menurut Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghozali (2013) menjelaskan bahwa Jika dalam uji empiris didapat nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka adjusted  $R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika probabilitas (Sig). < *alpha* 0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Jika probabilitas (Sig). > *alpha* 0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  di terima, yang berarti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika probabilitas (Sig).  $< \alpha$  0.05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
2. Jika probabilitas (Sig).  $> \alpha$  0.05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  di terima, yang berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan( $Y$ ).

## HASIL PENELITIAN

### Perhitungan Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 11.605 - 0.091X_1 + 0.190X_2 + 0.136X_3$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) , variabel motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), nilainya sama dengan 0 maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap besar 11.605, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2.  $\beta_1 X_1 = -0.091$   
Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai makna bahwa apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Karyawan di PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu sebesar 0.091 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
3.  $\beta_2 X_2 = 0.190$   
Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai makna bahwa apabila motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Karyawan di PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu sebesar 0.190 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
4.  $\beta_3 X_3 = 0.136$   
Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai makna bahwa apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Karyawan di PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu sebesar 0.136 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
5. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.190, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.091, dan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.136

## Perhitungan Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.368 <sup>a</sup>	0.135	0.108	2.603	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (x3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* ( $R^2$ ) = 0.108, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kinerja karyawan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 10,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Perhitungan Uji Parsial (uji t)

**Tabel 2.**  
**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.605	3.322		3.493	0.001
Gaya Kepemimpinan (X1)	-0.091	0.162	-0.053	-0.560	0.577
Motivasi (X2)	0.190	0.056	0.319	3.360	0.001
Disiplin Kerja (x3)	0.136	0.071	0.181	1.906	0.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai negatif signifikan sebesar  $0.577 > 0.05$ , karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian untuk motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ , karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian untuk disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.040 < 0.05$ , karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



## Perhitungan Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.**  
**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.848	3	33.949	5.010	.003 <sup>b</sup>
	Residual	650.512	96	6.776		
	Total	752.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (x3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: *Output SPSS 24 yang diolah, 2021*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$ . Karena nilai signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, antara variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan nilai probabilitas (sig)  $0.577 > \alpha 0.05$ . Adapun hasil penelitian oleh Juniantara (2007), beliau mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang baik dan Sari.YK, (2018) Dari hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh negatif signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Jadi dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan akan tetapi di pimpinman PT.Samudera Sarana Floresma memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter yang mana hal ini di tunjukkan pada tanggapan responden yang ada di variabel gaya kepemimpinan yang di pernyataan 3 dan 4 yang mana indikator pernyataannya memiliki gaya kepemimpinan yang watak dan sifat nya tempramen. Nah dari hasil penelitian tersebut pimpinan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk bisa mempengaruhi, dan mendorong karyawan agar bisa termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan saran pemimpinan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis agar terciptanya kerja sama yang baik antar karyawan dan pimpinan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan penelitian bahwa hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0.001 < \alpha 0.05$ . Adapun hasil penelitian (Wijianti et al., 2017., Pahlawan, A., & Onsardi, O., 2021)) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan adapun penelitian dari Susilaningih (2008), bahwa motivasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan seperti memberikan bonus atau hal lainnya yang bisa mendorong karyawan agar lebih semangat kerja sehingga dengan memberikan motivasi yang lebih baik akan bisa membuat karyawan memberikan hasil kerja yang baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0.040 < \alpha 0.05$ . Adapun penelitian Harlie (2013), yang mana disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini juga didukung menurut (Purnamasari et al., 2019., Juliyanti, B., & Onsardi, O. 2021) bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semakin disiplinnya kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mentaati peraturan yang ada akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana hasil uji F menunjukkan nilai signifikansinya probabilitas ( $\text{sig}$ )  $0.001 < \alpha 0.05$ . Hal ini terbukti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian oleh Juniantar (2007), beliau mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang baik. Dan adapun penelitian dari Susilaningih (2008), bahwa motivasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Harlie (2013), yang mana disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik pengaruh gaya kepemimpinan yang berikan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan akan

memberikan pengaruh yang baik juga terhadap perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan jdi semakin baik motivasi dan dorongan yang di berikan akan meningkatkan kualitas kerja yang baik terhadap perusahaan PT.Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Artinya dengan adanya peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh pimpinan yang kurang membuat karyawan kurang menikmati pekerjaan dan kurangnya pengaruh dan dorongan yang diberikan seorang pimpinan terhadap karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Artinya dengan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan lagi akan bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu. Artinya dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja akan dapat meningkatkan kinerja yang baik sehingga bisa mencapai tujuan dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dale , Robert.D. (1992). *Pelayan Sebagai Pemimpin* .Malang :Gandum Mas.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro “.
- Guritno,Bambang dan Waridin. (2005). “*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*”. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.1 No.1, p. 63-74.
- Hanafi, A., & Zulkifli.(2008). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal DIMENSI*
- Hasibuan,S. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Herman, H. (2017). “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam”. *JIM UPB*, (1993), 33–41.
- Hersey, (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*.Jakarta Delaprasata
- James A. F., Stoner.Freeman., R. Edward., J.R. Gilbert dan R. Daniel. 2005. *Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kartono ,K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Gramedia. Jakarta
- Malthis, R.L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, A.A.A.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih,Ed.) Bandung :PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Priyatno , Duwi. (2014). *SPSS 21: Pengolahan Data Terpraktis* . Edisi 1. Yogyakarta : C.V ANDI.
- Simamora, Henry. (1997). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” . Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, L.P. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” . Bumi Aksara. Jakarta.