

**PENGARUH TINGKAT UPAH, PRODUKSI, MODAL TERHADAP PENYERAPAN  
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI BATIK DI KECAMATAN TANJUNG BUMI  
KABUPATEN BANGKALAN**

**Abdur Rohman**

Fakultas Ekonomi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Abstract**

This study aims to determine the variables of leadership transformasional , Motivation, and Work Discipline on Performance at PT Jayadi Samudera Lines. The method used in this research is kauntitatif by using research instrument using kuisoner. The analysis used to analyze multiple regression.

Result of t test for leadership style variable get value of Sig 0,00 average value 0,05. Which means there is from variable of leadership style to employee performance. The result of t test for Sig 0.00 ranking motivation variable is 0.05. Which means there are from motivation variable to employee performance. The test result for X3 variable get Sig value 0.039 The value is 0.05.which means there is from work discipline variable to employee performance. The direct disparity of motivational leadership style variables and work discipline of the p-value or significance value of 0.00 is below the real level of 0.05.

Keyword : Leadership, Motivation, Discipline, Performance, Linier Regretion

## Pendahuluan

PT Jayadi Samudra Lines merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan transportasi laut dan pelayanan penyaluran bahan bakar minyak di wilayah Surabaya, Gresik dan sekitarnya dengan segmentasi pengangkutan produk bahan bakar jenis HSD (*High Speed Diesel*) dan MFO (*Marine Fuel Oil*). PT Jayadi Samudra Lines merupakan mitra dari PT. Patraniaga, anak perusahaan Pertamina dalam penjualan produk MIGAS non subsidi. PT Jayadi Samudra Lines dalam operasionalnya memiliki fokus penyediaan kebutuhan bahan bakar konsumen saat berlabuh di selat atau laut dimana konsumen melabuhkan kapalnya.

Tingkat persaingan usaha yang tinggi dalam bidang penyediaan transportasi *supply* bahan bakar untuk kebutuhan kapal sebagaimana terlihat dari banyaknya kompetitor PT Jayadi Samudra Lines, membuat perusahaan harus mampu memberikan kualitas yang tinggi, baik dari sisi produk ataupun layanan perusahaan terhadap konsumen itu sendiri. Tingginya kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan hasil dari adanya kinerja yang baik dari keseluruhan elemen sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia atau yang disebut karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam meraih tujuan-tujuan perusahaan. Berada dalam persaingan transportasi *supply* bahan bakar dengan fokus area penjualan diatas laut, Karyawan di PT Jayadi Samudra Lines memiliki dinamika yang berbeda dengan karyawan yang wilayah operasionalnya didarat. Dalam pemenuhan layanan terhadap konsumen contohnya, karyawan di PT Jayadi Samudra Lines lebih banyak memberikan pelayanan di wilayah laut daripada didaratan, layanan didaratan lebih pada layanan administratif dan pemasaran. Fokus operasional yang berada di area laut inilah yang membuat dinamika yang dihadapi karyawan sangat berbeda, dimana baik dari kemudahan cara melayani, kecepatan waktu pelayanan, dan kemudahan berkomunikasi akan sangat berbeda apabila dibandingkan dengan di darat.

Lebih seringnya interaksi di wilayah laut dari pada daratan pada operasional PT Jayadi Samudra Lines disebabkan karena konsumen utama perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran, dimana setiap tahapan operasional pelayanan seperti jadwal pengisian bahan bakar, jumlah kebutuhan dan jenis bahan bakar itu sendiri, dikomunikasikan bersama awak kapal sebagai pemegang keputusan atas operasional kapal dan bukan dikomunikasikan dengan pihak administrasi perusahaan konsumen yang berada didaratan.

Dari semua uraian tersebut maka kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal sangat penting dalam kesuksesan PT Jayadi Samudra Lines. Kinerja sendiri adalah suatu pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja sendiri haruslah dapat diukur dengan jelas agar mampu menunjukkan tingkat kemampuan dari seorang karyawan. Dengan ukuran-ukuran tersebut maka perusahaan juga memiliki dasar yang jelas dalam menentukan strategi yang tepat dalam memenangkan persaingan pasar dengan adanya informasi yang akurat dari sumber daya yang dimiliki untuk bersaing, khususnya informasi sumber daya manusia atau karyawan.

Beberapa faktor sering ditengarai memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dipilih oleh seorang atasan dalam memimpin bawahannya atau perusahaan itu sendiri. Gaya kepemimpinan meliputi cara seorang pemimpin menyampaikan setiap tugas dan wewenang, ketegasan dalam, menerapkan suatu kebijakan atau sistem perusahaan itu sendiri, dan masih banyak lagi.

Setiap perusahaan pastilah memiliki dinamikanya masing-masing yang meniscayakan adanya perbedaan dalam gaya kepemimpinan pada setiap atasan disuatu perusahaan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori-teori organisasi maupun sumber daya manusia seperti gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, birokratis, neurokratis, dan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan adalah juga suatu strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin guna mengendalikan dan memberikan pengaruh terhadap bawahan guna berpartisipasi mencapai tujuan bersama. Ada banyak ukuran tentang bagaiman seorang pemimpin yang baik itu sendiri, namun keseluruhan dari pendapat yang ada memiliki satu kebenaran umum yaitu seorang pemimpin yang baik bukan hanya tahu memberikan arahan maupun perintah, tetapi juga memberikan contoh atau teladan. Dengan teladan tersebut maka seorang bawahan dapat menghormatinya dan berfikir sejalan dengan pemikiran pemimpinnya.

Disamping gaya kepemimpinan, motivasi yang terdapat pada karyawan juga merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja. motivasi sendiri adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi juga merupakan keseluruhan proses pemberian sesuatu kepada pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisai dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi juga merupakan sebab efektif dari setiap gerak aktifitas manusia. Motivasi adalah factor penggerak seorang karyawan yang bisa muncul akibat sebab internal maupun eksternal karyawan itu sendiri. Sebab internal seperti keinginan untuk memiliki penilaian yang baik dari atasan guna mendapatkan karir yang cemerlang maupun sebab eksternal seperti adanya interaksi positif antar karyawan yang membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan kondusif.

Gaji dan insentif bisa jadi merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi seorang karyawan. PT Jayadi Samudera Lines memiliki beberapa insentif dalam sistem perusahaannya. Insentif tidak hanya terkait dengan satu divisi semata yaitu pemasaran, namun secara keseluruhan, sistem perusahaan memberikan insentif diluar gaji bagi karyawan seperti adanya tunjangan-tunjangan. Namun sejauh ini perusahaan belum mengetahui tingkat motivasi karyawan apalagi jika dikaitkan dengan kinerjanya.

Meskipun gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sudah sangat baik dan motivasi untuk berprestasi dalam diri karyawan sangat tinggi, disiplin merupakan hal yang patut untuk didalami dalam kaitan membentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat menentukan tingkat keberhasilan pencapaian suatu perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka setiap target perusahaan akan sulit untuk tercapai karena akan ada beberapa tahapan atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan dan mempengaruhi pencapaian perusahaan secara umum. Disiplin kerja tidak dapat diwujudkan dalam waktu yang singkat ataupun karena adanya hukuman atas suatu pelanggaran tertentu. Lebih dari itu, disiplin kerja haruslah suatu hasil kesadaran dari seorang karyawan akan pentingnya disiplin dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan di PT Jayadi Samudera Lines. Survey pendahuluan yang telah dilakukan mendapati motivasi karyawan khususnya divisi pemasaran cukup tinggi, terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, penulis belum mendapati dinamika yang dapat menjadi kesimpulan awal. Dari fenomena tersebut kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

# “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudra Lines”.

## Kajian Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan.

Menurut **Hasibuan (2013:10)** MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Schuler, et al (2014:6)** MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut **Mangkunegara (2013:2)** MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### Kinerja karyawan

Menurut **Mohammad Faisal Amir (2015:005)** kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*. **Mohamad Mahsun (2014:025)** kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* atau organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### Gaya Kepemimpinan

#### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok (**Robbins dan Coulter, 2012**).

Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan

transformasional lebih menyerukan pada nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis (**Rorimpandey, 2013**). Gaya Pemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (**Robbins dan Coulter, 2012**).

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diturunkan dari teori gaya kepemimpinan transformasional karena dianggap paling sesuai dengan objek penelitian yaitu adanya seorang pemimpin yang membangun kepercayaan serta mendukung karyawan untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada didalam dirinya. Hal ini lebih mampu menjelaskan makna dari seorang pemimpin bagi seorang karyawan.

1. Kharisma ; memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi ; mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana
3. Stimulasi intelektual ; mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual ; memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

### **Motivasi**

Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau setiap karyawan yang bekerja dengan bantuan orang lain dan yang bekerja dengan orang lain. Karena pada dasarnya permotivasi pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga kerugian-kerugian dari karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Motivasi adalah suatu hal yang terdapat dalam diri manusia dan mampu membuat manusia tergerak untuk mendapatkan sesuatu. motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan **Sondang P. Siagian (2008:138)**

Motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (**Handoko, 2001 dalam Darna, 2010:89**). Menurut **Darna (2010:87)** Motivasi merupakan suatu bentuk transformasi perilaku dan kemampuan menjadi kinerja, seorang karyawan dengan berbagai motifnya berusaha bekerja dan menghasilkan produktifitasnya sesuai dengan tujuan individu ataupun organisasi.

**Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti (2001: 67)** menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu : 1) prestasi, 2) pengakuan, 3) kemajuan/kenaikan pangkat, 4) pekerjaan itu sendiri, 5) kemungkinan untuk tumbuh, 6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu 1) kebijaksanaan, 2) supervisi teknis, 3) hubungan antar manusia dengan atasan, 4) hubungan manusia dengan pembinaanya, 5) hubungan antar manusia dengan

bawahannya, 6) gaji dan upah, 7) kestabilan kerja, 8) kehidupan pribadi, 9) kondisi tempat kerja, 10) status.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut **Hasibuan (2013:194)** kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Handoko dalam Sinambela (2012)** menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut **Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012)** disiplin juga berarti bahwa setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

**Hasibuan (2013:193)** mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

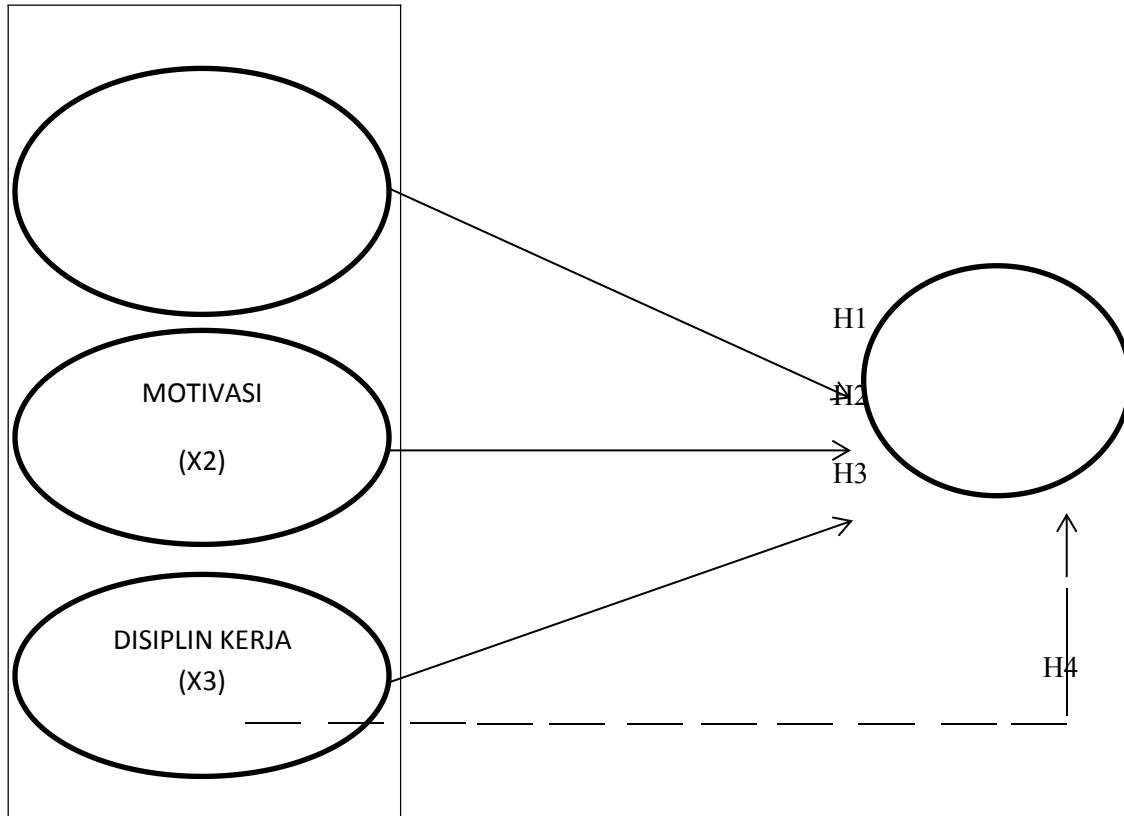
Merujuk dari beberapa pemahaman mengenai disiplin dan kedisiplinan terdapat **Hasibuan dalam Sinambela (2012)** mengatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan–aturan yang sudah ditetapkan.

**Hasibuan (2013:193)** merumuskan bagaimana definisi sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut **Hasibuan (2013:193)** yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## **Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

**Simamora dalam Sinambela (2012)** mengatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku–perilaku pegawai konsisten dengan aturan–aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya.

## **Kerangka Pemikiran**



Keterangan

- > = Garis Parsial
- - - - -> = Garis Simultan

## Hiptesis

### Hipotesis Dalam Penelitian Ini Adalah

- H1 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan transmasional terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudera Line Surabaya.
- H2 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudera Line Surabaya.
- H3 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudera Line Surabaya.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan PT Jayadi Samudera Line Surabaya.

## **Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variable yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja) sebagai variabel bebas dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang menjadi variabel terikat.

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT Jayadi Samudra Line Surabaya. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala *likert*. Dan juga melakukan wawancara, dan mengambil data dari perusahaan atau internet, untuk mengolah data-data tersebut peneliti menggunakan analisis data regresi linier berganda yang diaplikasikan dalam SPSS versi 20.0.

## **Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis, maka dapat ditentukan variabel penelitian, sehingga memudahkan untuk menentukan jenis dan sumber data yang digunakan. Menurut Sugiyono (2011:60-64) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1, X2 dan X3) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan faktor yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap permasalahan yang diteliti, variabel terikat yaitu faktor yang diteliti dan diukur untuk mengetahui apakah ada efek dari variabel bebas.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka dirumuskan variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

### **a. Variabel bebas (X)**

variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja

### **b. Variabel terikat (Y)**

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas ditujukan untuk memenuhi asumsi normalitas, dimana suatu data dianggap normal apabila mendapatkan nilai Asymp Sig kolmogrov smirnov diatas taraf nyata 0,05. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini.



**Tabel 5.7**  
Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.73679734
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077

Sumber : Spss diolah

Dari tabel diatas terlihat nilai Asymp Sig sebesar 0,077 diatas taraf nyata 0,05 sehingga bisa dinyatakan bahwa data tersdistribusi normal.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien regresi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui adanya hubungan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berikut hasil uji koefisien regresi ( $R^2$ ).

**Tabel 5.8**  
Uji koefisien regresi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.895	2.785

Sumber : Spss diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  yang didapat adalah sebesar 0,889 yang berarti variabel bebas dalam penelitian mampu menjelaskan adanya hubungan sebesar 88,9 % terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sisanya sebesar 12,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel diluar penelitian.

#### 5.1.4 Uji Hipotesis

Uji Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji regresi.

a. Uji Regresi Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan langsung dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan transformasional , motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Apabila nilai Sig uji F dibawah taraf nyata 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji F.

**Tabel 5.9**  
Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5778.808	3	1926.269	248.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	651.635	84	7.758		
	Total	6430.443	87			

Sumber : Spss diolah

Dari tabel diatas terlihat nilai Sig uji F mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

**b. Uji Regresi Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan langsung dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan transformasional , motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Apabila nilai Sig uji t dibawah taraf nyata 0,05 maka dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berikut hasil uji t.

**Tabel 5.10**  
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.318	1.350		.976	.332
	X1	.420	.073	.443	5.728	.000
	X2	.429	.078	.436	5.481	.000
	X3	.143	.068	.117	2.092	.039

Sumber : SPSS diolah

Dari tabel diatas terlihat nilai Sig uji t untuk variabel X1 mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X2 mendapatkan nilai 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05, nilai Sig uji t untuk variabel X3 mendapatkan nilai 0,039 nilai

tersebut dibawah taraf nyata 0,05 sehingga dapat dinyatakan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Jayadi Samudera Lines terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang didapat dalam penelitian ini :  
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 1.318 + 0.420 X_1 + 0.429 X_2 + 0.143 X_3$$
Nilai konstanta yang didapatkan adalah 1,318 yang berarti jika variabel-variabel bebas dianggap konstan maka nilai yang didapatkan variabel terikat adalah 1.318.
2. Hasil uji t untuk variabel X1 mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.420 yang artinya setiap kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.420.
3. Hasil uji t untuk variabel X2 mendapatkan nilai Sig 0,00 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.429 yang artinya setiap kenaikan satu output pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.429.
4. Hasil uji t untuk variabel X3 mendapatkan nilai Sig 0,039 nilai tersebut dibawah taraf nyata 0,05.yang berarti terdapat pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai beta koefisien yang didapatkan sebesar 0.143 yang artinya setiap kenaikan satu output pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.143.
5. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja Nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,00 dibawah taraf nyata 0,05. Hasil ini merupakan sesuai dengan hasil uji t parsial yang menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

## **Saran**

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran Untuk Perusahaan  
Perusahaan sedapat mungkin meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja yang dapat membuat karyawan tetap terjaga tingkat kinerjanya.
2. Saran Untuk Karyawan

Selalu berkomunikasi dengan pimpinan agar terjalin hubungan yang baik dan kesepahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak karyawan agar motivasi tetap terjaga dan meningkatkan disiplin kerja juga kinerja.

3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terkait kinerja seorang karyawan. Sedangkan faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan masih banyak lagi. sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.