

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung

Astrid Aprica Isabella¹, Siti Khoirina^{1, 2}, Dina Kurnia³

¹Program Kewirausahaan, Univeristas Mitra Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Univeristas Mitra Indonesia

³Program Studi Kewirausahaan, Univeristas Mitra Indonesia

e-mail: sitikhoirina@umitra.ac.id, astrid@umitra.ac.id, dinakurnia.student@umitra.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style, motivation, work discipline on employee performance PT AdamasMannkala Perkasa, This research is a research with quantitative design with the number of samples of 77 samples. Methods of data collection using documentation and then analyzed using microsof word and excel 2010 and use multiple linear regression analysis processed using SPSS version 24.00 for windows. Based on the results of research in the know that the variable leadership style partially significant effect on employee performance, partial motivation variable has no effect on employee performance, and variable discipline partially significant effect on employee performance of PT AdamasManggala Perkasa. Anova Test Result (f test) shows that simultaneously Leadership style, motivation and discipline have a significant effect on employee performance of PTAdamasManggala Perkasa.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adamas Mannkala Perkasa, Penelitian ini merupakan penelitian dengan desain kuantitatif dengan jumlah sampel 77 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kemudian dianalisis menggunakan microsof word dan excel 2010 dan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 24.00 for windows. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel motivasi parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adamas Manggala Perkasa. Hasil Uji Anova (uji F) menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adamas Manggala Perkasa.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Modernisasi dan globalisasi yaitu dengan adanya pengembangan dan penerapan teknologi yang semakin lama semakin canggih dan rumit serta semakin tingginya tingkat persaingan. Pengembangan dan penerapan teknologi ini akan memeberikan dampak positif bagi perusahaan karena akan tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja yang lebih baik. Sementara itu di sisi lain, hal ini juga akan memberikan dampak negatif, karena akan semakin terdesaknya faktor tenaga manusia. Namun demikian peranan manusia sebagai salah satu faktor produksi tidak bisa diabaikan begitu saja, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang diterapkan oleh suatu perusahaan, tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

Provinsi lampung adalah provinsi yang sedang mengalami kemajuan dalam berbagai bidang salah satunya pembangunan, bangunan yang memiliki tampilan modern dan memilki

design arsitektur, dengan perkembangan ekonomi yang mulai membaik para investor mulai mempercayai Lampung sebagai salah satu asset dagang mereka, ini menjadi salah satu daya tarik sendiri bagi investor dari luar dan dalam kota. Hal ini memberikan dampak persaingan dagang yang cukup menarik, di Bandar Lampung banyak perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor aluminium dan kaca, salah satunya adalah PT Adamas Manggala Perkasa yang menjadi tempat penelitian.

PT Adamas Manggala Perkasa adalah perusahaan yang berdiri sejak 1988, memulai bisnis di bidang kontraktor aluminium yang sampai sekarang menjadi komoditas utama perusahaan, jumlah karyawan di PT Adamas Manggala Perkasa berjumlah 77 orang. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan dagang yang sangat tinggi.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Namun ini tidak didukung oleh data yang tersedia, data yang diambil oleh penulis menyebutkan bahwa ditahun 2015 target pencapaian kerja di akumulasi hanya 69,5% terselesaikan tepat waktu, sedangkan pada tahun 2016 ini merosot hingga mencapai 65% dari target 90% /bulan.

1.2 Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Menurut Dr Wirawan, MSL, Sp.A M.M.,M.Si. (2013:352) sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis.

Motivasi

Menurut Fred Luthans dalam Dr Wirawan, MSL, Sp.A M.M.,M.Si. (2013:675) Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan pada suatu tujuan atau insentif.

Disiplin

Menurut Yoga Kusuma Wardhana. 2014, Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

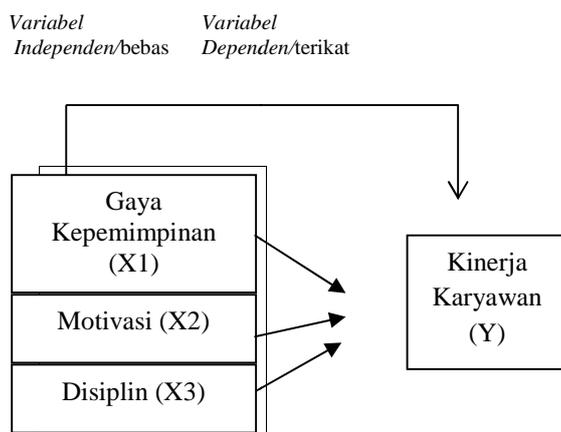
Kinerja

Mangkunegara (2009:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Nazir (2009:84-85) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung.

Kerangka konsep dalam penelitian ini hanya digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung. Sehingga alur pemikiran dan mekanisme peneliti dapat digambarkan dalam kerangka kerja berikut ini :



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Dihitung	Tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X₁)			
Item 1	0.421	0.224	Valid
Item 2	0.804	0.224	Valid
Item 3	0.776	0.224	Valid
Motivasi (X₂)			
Item 1	0.769	0.224	Valid
Item 2	0.409	0.224	Valid
Item 3	0.769	0.224	Valid
Disiplin kerja (X₃)			
Item 1	0.693	0.224	Valid
Item 2	0.728	0.224	Valid
Item 3	0.289	0.224	Valid
Item 4	0.774	0.224	Valid
Item 5	0.718	0.224	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Item 1	0.496	0.224	Valid
Item 2	0.480	0.224	Valid
Item 3	0.433	0.224	Valid

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dari 3 item pernyataan dinyatakan valid semua karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* >0.224, motivasi (X₂) dari 3 item pernyataan dinyatakan valid semua karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* >0.224, kedisiplinan kerja (X₃) dari 5 item pernyataan dinyatakan valid semua karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* >0.224 dan kinerja pegawai (Y) dari 3 item pernyataan dinyatakan valid semua karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* >0.224. Berdasarkan hasil perhitungan di atas

maka dapat diketahui bahwa semua item pernyataan di setiap variabel berada pada kategori valid semua sehingga bisa di gunakan ke perhitungan selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.4
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0.804	3
Motivasi (X ₂)	0.773	3
Kedisiplinan kerja (X ₃)	0.818	5
Kinerja Pegawai (Y)	0.657	3

Berdasarkan uji reliabilitas kuisioner seperti tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki nilai 0.804 > 0.60, variabel motivasi (X₂) memiliki nilai 0.773 > 0.60, variabel kedisiplinan kerja (X₃) memiliki nilai 0.818 > 0.60 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.657 > 0.60, berdasarkan hasil tersebut maka semua instrument variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten) ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53576459
	Most Extreme Differences	Absolute ,066
	Positive	,066
	Negative	-,056
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

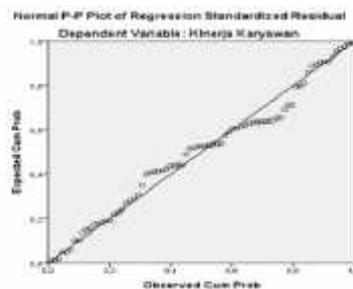
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa angka sig untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0.200 > 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka menghasilkan pula sebuah grafik dan hasil yang berjudul *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Grafik ini berguna untuk membuktikan bahwa data yang dapat berdistribusi normal, *Normal P-P Plots*, Grafik *P-P plots* terlihat seperti ini:



Berdasarkan gambar grafik di atas diketahui bahwa data variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebar disekitar garis lurus dan saling berhimpitan serta tidak ada butir atau data yang menjauh dari garis lurus sehingga dengan demikian data secara keseluruhan memenuhi uji asumsi kenormalan.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,442	1,348		1,069	,288		
	Gaya Kepemimpinan	,531	,083	,575	6,440	,000	,571	1,750
	Motivasi	-,014	,077	-,012	-,176	,860	,916	1,092
	Disiplin	,216	,060	,324	3,620	,001	,568	1,761

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Independend Variabel : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.571 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.750 < 10$, variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.916 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.092 < 10$ dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.568 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.761 < 10$. Berdasarkan hasil di atas maka dapat di berikan kesimpulan bahwa ketiga varaiabel tidak terjadi multikolinieritas di karenakan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3. Uji Autokorelasi

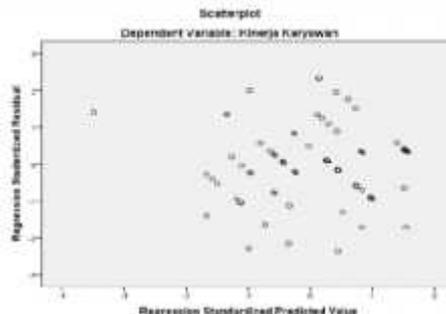
Tabel 4.7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817 ^a	,668	,654	,98465	2,095

- Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Gaya Kepemimpinan
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson test = 2.095, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% dengan jumlah sampel (n) sebanyak 77 responden dan jumlah variabel sebanyak 3 (K = 3) maka akan diperoleh nilai *upper bound* (du) 1.711. Nilai DW 2.095 lebih besar dari batas atas atau *upper bound* (du) yakni 1.711 dan lebih kecil dari $(4 - du) 4 - 1.711 = 2.289$ sehingga diperoleh persamaan $1.711 < 2.095 < 2.289$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik pada gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 4.8
Uji t-Statistik

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,442	1,348		1,069	,288
	Gaya Kepemimpinan	,531	,083	,575	6,440	,000
	Motivasi	-,014	,077	-,012	-,176	,860
	Disiplin	,216	,060	,324	3,620	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di ketahui bahwa:

- a. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 6.440 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.000 < 0.05$, maka variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung
- b. Nilai t_{hitung} motivasi sebesar -0.176 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.860 > 0.05$, maka variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung
- c. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3.620 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.001 < 0.05$ maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung.

2. Uji F (ANOVA)

Tabel 4.9
Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,315	3	47,438	48,929	,000 ^b
	Residual	70,776	73	,970		
	Total	213,091	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 48.929 dan F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 2.72, serta nilai signifikansi F atau P value sebesar $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung.

3. regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Coefficients Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,442	1,348		1,069	,288
	Gaya Kepemimpinan	,531	,083	,575	6,440	,000
	Motivasi	-,014	,077	-,012	-,176	,860
	Disiplin	,216	,060	,324	3,620	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.442 + 0.531 GK - 0.014 MTV + 0.216 DSP + 0.05$$

Hal ini berarti bahwa:

- a. Nilai a = 1.442 berarti kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung akan naik sebesar 1.442 jika tanpa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja
- b. Nilai $b_1 = 0.531$ jika variabel gaya kepemimpinan naik 1 point dan variabel lain (motivasi dan disiplin kerja) diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung akan naik sebesar 0.531

- c. Nilai $b_2 = -0.014$ berarti jika variabel motivasi turun 1 point dan variabel lain (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung akan turun sebesar 0.014
- d. Nilai $b_3 = 0.216$ berarti jika variabel disiplin kerja naik 1 point dan variabel lain (gaya kepemimpinan dan motivasi) diasumsikan tetap maka kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung akan naik sebesar 0.216.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.654	.98465

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan besarnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya, pada hasil di atas Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.654 artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 65.4% terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung. Sedangkan sisanya 34.6% kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel bebas yang sedang dilakukan penelitian.

3.2 Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan Hasil uji hipotesis secara simultan di ketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung hal itu dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 48.929 dan F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 2.72, serta nilai signifikansi F atau *P value* sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada dilaksanakan oleh pimpinan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung semakin demokratis memberikan keleluasaan kepada bawahannya dalam menyampaikan aspirasi atau ide serta gagasan dalam kemajuan sebuah perusahaan, motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat hal itu di karenakan perusahaan memberikan perhatian berupa pemberian tambahan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sedangkan kedisiplinan kerja karyawan juga semakin tinggi hal itu dapat dilihat dari kehadiran dan pencapaian hasil kerja di mana kehadiran karyawan rata-rata secara keseluruhan sudah mencapai 100% serta target dari hasil kerja juga sudah terpenuhi setiap bulannya.

Berdasarkan hal tersebut maka keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung oleh gaya kepemimpinan diiringi dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial di ketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung hal itu dapat

dilihat dari nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 6.440 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.000 < 0.05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan mampu mengarahkan karyawan dengan efektif, memiliki kepedulian dengan permasalahan bawahan, pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan serta pimpinan menetapkan tujuan yang menantang.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenny Fitriawati (2015), yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express Cabang Surabaya serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Ananto (2014), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial di ketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung hal itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} motivasi sebesar -0.176 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.860 > 0.05$, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karenakan sampai saat ini masih belum optimal pelaksanaan program-program pelatihan untuk sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoga Kusuma Wardhana (2014), yang menyatakan secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai serta penelitian yang dilakukan oleh Khaerul Amri (2015) yang menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri.

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai "arti" dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial di ketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung hal itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3.620 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi (sig t) sebesar $0.001 < 0.05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan semakin meningkat hal itu terlihat dari pencapaian hasil kerja di mana hasil kerja yang sudah dilaksanakan oleh semua karyawan rata-rata sudah mencapai target setiap bulannya selain itu berkurangnya pelanggaran yang dilakukan oleh semua karyawan misalnya karyawan sudah sedikit yang tidak masuk kerja tanpa izin

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa simpulan, antara lain:

1. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung, di mana hasil uji regresi di ketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 48.929 dan F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 2.72, serta nilai signifikansi F

atau P value sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan dari hasil uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.654 artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 65.4% terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung, maka semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan

2. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung, hal itu dapat dilihat dari hasil uji regresi di mana nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 6.440 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar $0.000 < 0.05$, maka semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan
3. Diketahui bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji regresi di mana nilai t_{hitung} motivasi sebesar -0.176 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar $0.860 > 0.05$, maka semakin rendah motivasi kerja akan semakin menurun kinerja dari karyawan

Diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adamas Manggala Perkasa Bandar Lampung, di mana dari hasil uji regresi di ketahui bahwa nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3.620 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.665 serta nilai signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar $0.001 < 0.05$, maka semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012. *Managemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Albeta.
- Fenny Fitriawati. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya*, Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama – Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono W. F. (2015). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 juni 2015, Hal.908-916.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nazir, moh. 2009. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Reza Ananto, 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sariadi, Sarly. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No 4 Desember 2013, Hal 31-39
- Sedarmayanthi. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Managemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Managemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RND*, Bandung : Albeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Wirawan.2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*.Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Yoga Kusuma Wardhana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.