

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Ridwan Muttaqin

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
ridwan.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received 19 Juni 2023; Received in revised form 30 Juni 2023; Accepted 20 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>

Abstrak:

Kinerja karyawan merupakan hasil output dari anggota organisasi dalam melaksanakan setiap kegiatan berorganisasi yang disesuaikan dengan jobdesk dari organisasi. Kualitas kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Baik buruknya organisasi tergantung dari hasil kinerja karyawan. Kinerja memiliki peranan penting dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kinerja Karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja karyawan berada dalam kategori kurang baik, (2) Kepemimpinan berada dalam kategori kurang baik, (3) Motivasi Kerja berada dalam kategori kurang baik, (4) Disiplin Kerja berada dalam kategori kurang baik. (5) Pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 63,2%. (6) Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 54,9%. (7) Pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar 4 %. (8) Pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,8 % dan sisanya 34,2 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Belum optimalnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor. Diketahui bahwa factor kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar di dibandingkan dengan factor lainnya. Kepemimpinan didefinisikan sebagai sosok atau peran yang dapat membawa perubahan, fokus perubahan terletak pada pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian organisasi ini tidaklah mudah, perlu sosok seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan setiap anggota organisasi untuk dapat berkinerja sesuai dengan visi dan misi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut maka dalam tubuh organisasi diperlukan peran dari kepemimpinan agar dapat membantu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi. Hal lain yang di duga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai hal dan atau sifat yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Disiplin kerja di definisikan sebagai aturan yang mengikat pada anggota organisasi untuk dapat taat dan tidak melanggar setiap aturan yang ada pada aktivitas organisasi. PT Niramas Utama merupakan objek yang akan peneliti teliti. Focus utamanya adalah melihat lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal dan masih belum memenuhi target yang di targetkan.

Belum optimalnya kinerja karyawan yang terjadi di PT Nirmas membuat peneliti menginginkan untuk diteliti lebih jauh mengapa hal ini dapat terjadi. Apakah peranan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti peran dari kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nirmas Utama pada divisi modern trade di Bandung.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi untuk dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Samsudin (2009: 293-294), ada beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut: (1) Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab, seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya. (2) Kemampuan untuk "Perceptive", Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. (3) Kemampuan Bersikap Objektif, Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi.

Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas. (4) Kemampuan untuk Menentukan Prioritas Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya (5) Kemampuan untuk Berkomunikasi Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. Berdasarkan pemaparan ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan efektif ini memegang peranan penting dalam perubahan yang positif di dalam aktivitas organisasi. Kepemimpinan yang efektif di dasari atas 5 faktor, diantaranya adalah faktor tanggung jawab, kemampuan mengatasi, objektif, menentukan prioritas, kemampuan berkomunikasi.

Motivasi Kerja

Samsudin (2015:281), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan". Menurut Sunyoto (2015:4), "motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Menurut Fahmi (2013:107), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa motivasi memberikan dampak yang positif bagi para anggota organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam memajukan para anggota organisasi ke arah yang terbaik. Motivasi membantu anggota organisasi dalam mencapai kinerja terbaiknya.

Danim (2015:15) "Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan – tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi". Mangkunegara (2015:61) "Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Sinungan (2016:134) "Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan". Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di tarik kesimpulan

bahwa kedudukan motivasi kerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah memotivasi anggota organisasi agar dapat bersemangat dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki kedudukan yang teramat penting dalam aktivitas organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11), menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.” Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat memberikan informasi bahwa disiplin kerja membantu organisasi untuk dapat taat dan berkerja sesuai dengan SOP dan aturan organisasi. Disiplin kerja memicu anggota organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dan bekerja sesuai dengan arahan yang sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Sehingga organisasi akan sangat terbantuan dalam setiap aktivitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang telah di capai pegawai. Menurut Moeheriono (2012:95), “Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.” Sedangkan menurut Rivai (2013:604), “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.” Menurut Mangkunegara (2016:67) "Pengertian kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.". berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah bentuk atau hasil dari output dari para anggota organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.” Menurut Mangkunegara (2017:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) Faktor Psikologi yang terdiri dari persepsi attitude personality pembelajaran motivasi Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design. Emron E, dkk (2017;193) sebagai berikut: (1) Target Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau uumlah uang yang dihasilkan. (2). Kualitas Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. (3) Waktu Penyelesaian Penyelesaian yang tepat waktu, membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. (4) Taat Asas Bukan hanya dalam pemenuhan target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus dilakukan dengan cara yang benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa kinerja memiliki kedudukan dan peranan penting di dalam organisasi. Mencapai kinerja yang baik harus didukung oleh peranan dari pemimpin. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perlulah adanya kolaborasi antara pemimpin dan anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Metodologi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan serta ketepatan dari hasil pengukuran variabel yang diteliti, jika dibandingkan dengan teori yang ada. Hasil suatu penelitian dianggap tepat jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya. Pengujian pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2019:134), syarat minimum suatu butir instrumen yang sah adalah nilai indeks validitasnya $> 0,300$. maka, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi $< 0,300$ tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas adalah Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Sebuah kuesioner dikatakan dapat reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui koisistensi hasil sebuah jawaban tentang anggapan responden. Menurut Sugiyono (2018:268) Hasil dari pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach alphas* realibilitas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan (Gunawan, 2017) uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang layak. pengujian analisis dilakukan ketika peneliti menggunakan analisis parameter, maka tes persyaratannya harus dilakukan terhadap asumsi.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel intervensi atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dianggap memiliki distribusi normal atau hampir normal. Data normal dapat diamati melalui pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai residual yang tidak standar. Data diperiksa dengan bantuan komputasi yang menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan didasarkan melalui melihat angka probabilitas:

- a. Jika data memiliki probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data memiliki probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Menurut Ghozali (2018:71) uji multikolinieritas ditujukan untuk menentukan apakah dalam model regresi ada korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel independen. Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki asosiasi antara variabel. Ketika ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas, hubungan antara variabel yang dibebaskan dan variabel terikat menjadi rusak. Untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dari setiap variabel independen, ketika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:85) pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan dalam varians dari sisa dari satu pengamatan ke yang lain. Model regresi yang dianggap baik adalah satu pengamatan residual terhadap pengamatan lain yang baik konstan atau heteroskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka variabel tersebut terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:56) Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh efek dari satu variabel independen pada variabel tergantung, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji statistic t sering disebut sebagai uji signifikansi individu. Pengujian ini menunjukkan sejauh mana efek dari variabel yang sebagian independen pada

variabel tergantung. Pada akhirnya, kesimpulan akan terbentuk bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah diformulasikan. Tes signifikan terhadap hipotesis yang telah dikembangkan menggunakan uji t.

Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik t ini adalah sebagai berikut:

- Jika H_0 diterima maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana atau nilai $sig > \alpha$.
- Jika H_0 ditolak maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penolakan H_0 , dimana atau nilai $sig < \alpha$.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) pada dasarnya uji statistik F dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji f adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Perusahaan PT Niramas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung. Populasi penelitian terdiri dari 45 pegawai. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja;

Tabel 1
Uji Validitas

Pernyataan Kepemimpinan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,879	0,294	VALID
X1.2	0,788	0,294	VALID
X1.3	0,849	0,294	VALID
X1.4	0,849	0,294	VALID
X1.5	0,565	0,294	VALID
X1.6	0,572	0,294	VALID
X1.7	0,697	0,294	VALID
X1.8	0,847	0,294	VALID
X1.9	0,849	0,294	VALID
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,802	0,294	VALID
X2.2	0,870	0,294	VALID
X2.3	0,747	0,294	VALID
X2.4	0,779	0,294	VALID
X2.5	0,811	0,294	VALID
X2.6	0,585	0,294	VALID
X2.7	0,644	0,294	VALID
X2.8	0,811	0,294	VALID
X2.9	0,881	0,294	VALID
X2.10	0,881	0,294	VALID
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,555	0,294	VALID

X3.1	0,601	0,294	VALID
X3.2	0,704	0,294	VALID
X3.3	0,584	0,294	VALID
X3.4	0,690	0,294	VALID
X3.5	0,644	0,294	VALID
X3.6	0,767	0,294	VALID
X3.7	0,690	0,294	VALID
X3.8	0,668	0,294	VALID
X3.9	0,606	0,294	VALID
X3.10	0,537	0,294	VALID
Pernyataan Kinerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y-1	0,857	0,294	VALID
Y-2	0,860	0,294	VALID
Y-3	0,503	0,294	VALID
Y-4	0,784	0,294	VALID
Y-5	0,634	0,294	VALID
Y-6	0,825	0,294	VALID
Y-7	0,834	0,294	VALID
Y-8	0,666	0,294	VALID
Y-9	0,672	0,294	VALID
Y-10	0,791	0,294	VALID

Sumber; Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat memberikan informasi bahwa item pernyataan variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai;

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch bach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,60	10	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)	0,915	0,60	9	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,928	0,60	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,834	0,60	10	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil rekap data di atas maka dapat memberikan informasi bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di katakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan;

Tabel 3
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37352670
	Absolute	.090
	Positive	.072
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah table untuk uji heterokedastisitas;

Tabel 4
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,232	2,194		2,385	0,022
	Kepemimpinan	-0,071	0,064	-0,296	-1,114	0,272
	Motivasi Kerja	0,046	0,062	0,199	0,731	0,469
	Disiplin Kerja	-0,038	0,088	-0,070	-0,433	0,667

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas Kepemimpinan (X_1) yaitu dengan signifikansi 0,272 lalu hasil pengujian heteroskedastisitas Motivasi Kerja (X_2) yaitu dengan signifikansi 0,469 kemudian hasil pengujian heteroskedastisitas Disiplin Kerja (X_3) yaitu dengan signifikansi 0,667. Data terlihat bahwa nilai sig untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan ketiga variabel bebas yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas untuk variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 5
 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.862	4.353		3.414	.001		
	Kepemimpinan	.454	.127	.567	3.584	.001	.333	3.001
	Motivasi Kerja	.220	.124	.288	1.777	.083	.317	3.156

Disiplin Kerja	.053	.175	.030	.306	.762	.894	1.119
----------------	------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai TOL (Tolerance) untuk variabel Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,333, Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,317 dan Disiplin Kerja (X_3) yaitu sebesar 0,894 yang dimana lebih dari 0,1 sedangkan VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 3,001. Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 3,156 dan Disiplin Kerja (X_3) yaitu sebesar 1,119 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2015:155). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Niramasa Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
 Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.862	4.353		3.414	.001
Gaya Kepemimpinan	.454	.127	.567	3.584	.001
Motivasi Kerja	.220	.124	.288	1.777	.083
Disiplin Kerja	.053	.175	.030	.306	.762

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas maka dapat memberikan informasi bahwa; $Y = 14,862 + 0,454x_1 + 0,220x_2 + 0,053x_3 + e$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta (α) sebesar 14,862, menunjukkan apabila Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0 dan bersifat positif yang berarti kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) akan berdampak pada nilai Kinerja yang juga meningkat sebesar 14,862.

Uji t

Berikut adalah hasil perhitungan untuk uji;

Tabel 7
 Hasil Uji t

	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,576	2,165		7,646	0,00
Gaya Kepemimpinan	0,637	0,074	0,795	8,591	0,00
Motivasi Kerja	0,566	0,078	0,741	7,242	0,00
Disiplin Kerja	0,363	0,051	0,539	6,413	0,00

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji t maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel untuk keseluruhan variabel. berdasarkan hal tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja, Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Uji f (Simultan)

Berikut adalah hasil perhitungan untuk uji;

Tabel
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	1621.180	3	540.393	26.326	.000	
Residual	841.620	41	20.527			
Total	2462.800	44				

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 26,362 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung secara parsial memiliki korelasi positif yang kuat. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sementara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung secara parsial memiliki korelasi positif yang kuat. Artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
3. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan pada PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung secara parsial memiliki korelasi positif yang lemah. Artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Kepemimpinan dan Motivasi kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
4. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan secara simultan memiliki korelasi positif yang sangat kuat yaitu sebesar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung Langkah praktis yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan monitoring terhadap pencapaian target karyawan serta menerapkan sistem penilaian Kinerja yang transparan.

2. Untuk meningkatkan Kepemimpinan, PT Niramas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung dapat melakukan umpan balik 360 derajat. Sehingga dapat langsung evaluasi diri dan evaluasi tim serta memberikan perlakuan yg solutif terhadap setiap masalah di dalam organisasi.
3. Motivasi Kerja di PT Niramas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung dapat di tingkatkan dengan membuat program yang dapat memotivasi setiap anggota organisasi. Pemberian bonus, pemberian kompensasi dan program jenjang karir yang jelas.
4. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Niramas Utama Divisi Modern Trade Kota Bandung dapat dilakukan dengan cara penerapan aturan yang jelas di lingkungan organisasi, hukuman yang jelas pada setiap anggota organisasi yang lalai dan melakukan pelanggaran serta di terapkannya system yang dapat di monitoring dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi.

Referensi

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
3. Danim, Sudarwan. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT Remaja Rosdakarya. Bandung, 2004.
4. Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
5. Fahmi, I. 2013. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung
6. Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
7. Muchdarsyah, Sinungan. 2016. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke.9. Jakarta: Bumi Aksara
8. Rozarie. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV Rozarie.
9. Samsudin, Sadili, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
10. Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
11. Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
12. Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
13. Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
14. Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
15. Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia