

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan

Sudarmo¹⁾; Hendika Swasti Lukita²⁾
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
 Jl. Beler Balikpapan; Telp./Fax. 0542-424819
 E-mail: sudarmo.stie.balikpapan@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether the influence of leadership style, motivational, and work discipline on Employee Performance PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. The study with analysis using SPSS software version 18 windows, have significant effect on Employee Performance of PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan dominant and partially. The method used in the research is quantitative approach where the data obtained through a sample of 86 respondents, the results are processed with statistical and presented in the form of multiple linear regression analysis, in which the regression analysis: $Y=0.316 + 0.343 X1 + 0.222 X2 X3$. That simultaneous variables of leadership style, motivation, and work discipline havn't simultaneously a significant influence on employee performance. F-count obtained for = $1.544 > 0.209$ F-table. Partially the dominant influence on the employee performance of PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan is the work discipline where partial correlation value most amounting to 0.042 with a t-count of $2.062 > 0.178$ value-table.

Keywords: leadership style, motivation, work discipline, and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Penelitian ini menggunakan alat analisis software SPSS versi 18 windows, bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara silumtan dan secara partial memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dimana data yang diperoleh melalui 86 responden yang merupakan sampel kemudian diolah menggunakan alat statistik, kemudian disajikan dalam bentuk analisis ilmiah. Setelah melakukan pengumpulan data baik melalui kuisioner, observasi dilapangan menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana analisis regresinya adalah: $Y = 0,316 X1 + 0,343 X2 + 0,222 X3$. Bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yakni Fhitung yang diperoleh sebesar = $1,544 > F_{tabel} 0,209$. Bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan adalah disiplin kerja dimana nilai korelasi parsial paling besar, sebesar 0,042 dengan nilai t hitung sebesar $2,062 > 0,178$ nilai table.

Kata kunci: gaya, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok. Mulai dari mencari orang yang cocok, dapat diterima dan mampu, merupakan beberapa diantara isu-isu penting. Tak jarang suatu kelompok menjadi buyar dalam memilih pemimpin. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik.

Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif sulit. Dalam pencapaian tujuan perusahaan unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat yang dapat dipergunakan wewenang dan kepemimpinanya untuk mencapai suatu

tujuan, Dasarnya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinannya yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan yang ditujukan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran. Perasaan status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung, karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan memberikan motivasi. Dengan motivasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bahan agar mau bekerja secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mampu bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat

memberikan manfaat yang besar perusahaan bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan sesuatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba melakukan penelitian pada kantor **PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan**, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, motivasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan (karyawan), serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan?
2. Manakah diantara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi di Balikpapan?

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.7 Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian Durrotun Nafisah (2005), Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanamas Mulia Balikpapan, Memberikan kesimpulan mengenai

pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan Disiplin kerja yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja Gaya Kepemimpinan transformasional, Motivasi semangat kerja, disiplin kerja yang dapat mendukung berorientasi pada tujuan, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produksi kerja. Dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 110 orang Dimana $F_{hitung} = 72,002$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,9324$ dengan koefisien determinasi (R^2) yang disesuaikan sebesar $0,776$, berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mampu memberi kontribusi pada variabel terikat sebesar $77,6\%$, Gaya kepemimpinan intruksi yang berpengaruh dominan secara parsial dimana nilai t dihitung sebesar $9,534 > t_{tabel}$ sebesar $1,6596$.

Malayu (2006:2) adalah sebagai berikut: manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu. Henry (2004:4): manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Henry (2004:4), Manajemen sumber daya manusia adalah Pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan individu organisasi dan kelompok karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya dan pada akhirnya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama-sama tersebut. Beberapa perbedaan antara manajer dan kepemimpinan menurut Kotter (2003:155) antara lain: (1) Manajemen berhubungan dengan usaha mengulangi kompleksitas, kepemimpinan managangulangi perubahan. (2) Manajemen berkaitan dengan penganggaran, perencanaan untuk mengatasi kompleksitas, kepemimpinan mengenai pembentukan arah perubahan

melalui pembentukan visi. (3) Manajemen mengembangkan kemampuan untuk melaksanakan rencana melalui pengorganisasian dan penyusunan staff, kepemimpinan mengarahkan orang untuk bekerja berdasarkan visi. (4) Manajemen menjamin pencapaian rencana melalui pengendalian dan pemecah masalah kepemimpinan mengilhami dan memotivasi orang agar melaksanakan rencana.

Malayu (2005:169), Pemimpin (leader = head) adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagai pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2006:43), Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk pengorganisasian, mengarahkan, mengontrol, para bawahan yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan dikordinasi demi mencapainya tujuan perusahaan.

Secara umum seorang pemimpin harus mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut: (1) Tanggung jawab seimbang, (2) Model peranan yang positif, (3) Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, (4). Memiliki pengaruh positif kepada bawahan atau karyawan, (5). Mempunyai kemampuan menyakinkan orang lain. Tjiptono (2003:16), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sopiah (2008:223), Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola perilaku yang dimiliki oleh para pemimpin selama proses mengarahkan atau memimpin serta mempengaruhi para pekerja. Rivai (2011:45), Gaya kepemimpinan : Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.

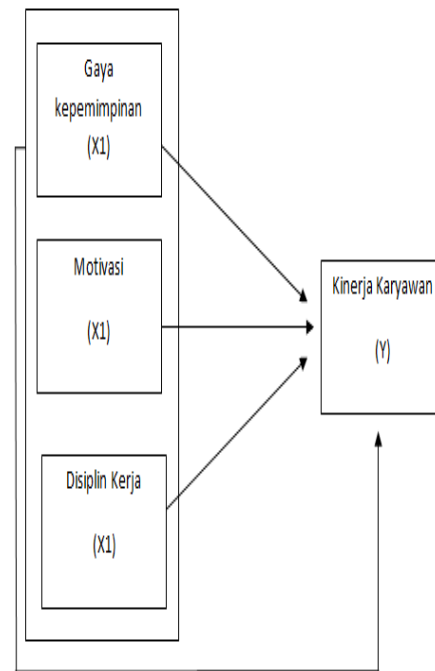
Akhmad (2002:04), *Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)*. Donnelly (1996:32) kedisiplinan sebagai pengguna beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai peraturan dan prestasi kinerja kerja dibawah standar perusahaan. Fuyol dalam Sugiono (2011:105), kriteria mengukur kinerja adalah : (1) *Quality*, adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja misalnya jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. (3) *Teamwork*, merupakan kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan. (4) *Inovation*, yaitu kemampuan untuk melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha mencapai tujuan. (5) *Independence*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut dapat bekerja sendiri.

2.8 Kerangka Pikir & Hipotesis Penelitian

2.2.1 Kerangka Pikir

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1



2.2.2 Hipotesis Penelitian

Maka berdasarkan permasalahan sebelumnya maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- (H1) Diduga bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.
- (H2) Diduga secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.

3. Metode Penelitian

3.2 Rancangan Penelitian

Untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variable-variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Dengan Kinerja Kerja (Y), maka menggunakan model analisis regresi linier berganda adalah model analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis yang pertama dan hipotesis yang ke dua. Model

ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), baik secara *simultan* atau *parsial*. Spesifikasi dalam regresi linear berganda menurut Umar yang dikutip oleh Fony (2009;46) adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X3 = Disiplin kerja
- Bo = Merupakan intersep yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak dimasukkan kedalam model terhadap Y.
- B1... = Koefisien regresi
- β_3
- e_i = Merupakan factor pengganggu di luar variabel

4. Analisis dan Pembahasan.

4.2 Analisis Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Hasil Penelitian

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Presentase
- 19	1	1.16 %
20 - 25	57	66.28 %
26 - 30	20	23.26 %
31 - 35	5	5.81 %
36 - 40	2	2.33 %
41 -	1	1.16 %
TOTAL	86	100 %

Sumber: Diolah 2015

Selain telah diketahui presentase umur terbanyak dari data kuisisioner, data dari kuisisioner diklasifikasikan pula melalui jenis kelamin responden. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku

seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu dari hasil yang telah di dapat dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - laki	65	75.58 %
Perempuan	21	24.42 %
TOTAL	86	100 %

Sumber: Diolah 2015

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SLTA / SMK	41	47.67 %
D1	1	1.16 %
D3	24	27.91 %
S1	20	23.26 %
Total	86	100%

Sumber: Diolah 2015

4.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan variabel pertama dalam penelitian ini yang di lambangkan dengan X1. Variabel gaya kepemimpinan disini diukur dari penjabaran 5 (lima) pertanyaan dalam kuisisioner X1 yang menjabarkan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden: Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X1.1	30	51	4	1	0	86
		34.88%	59.30%	4.65%	1.16%		100%
2	X1.2	30	46	8	1	1	86
		34.88%	53.49%	9.30%	1.16%	1.16%	100%
3	X1.3	37	42	6	1	0	86
		43.02%	48.84%	6.98%	1.16%		100%
4	X1.4	32	47	2	2	3	86
		37.21%	54.65%	2.33%	2.33%	3.49%	100%
5	X1.5	40	38	7	0	1	86
		46.51%	44.19%	8.14%		1.16%	100%
	Jumlah	169	224	27	5	5	430
		39.30%	52.09%	6.28%	1.16%	1.16%	100%

Sumber: Diolah 2015

4.1.3 Motivasi

Variabel kedua yakni motivasi yang dilambangkan dengan X_2 ini pun saling mempengaruhi dengan variabel gaya kepemimpinan yang juga diukur melalui 5 buah indikator untuk mendapatkan hasil tanggapan atas kuisioner yang sebarakan. Lebih jelaskan lihat pada tabel.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai Motivasi

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X _{2.1}	29	55	2	0	0	86 100%
		33.72%	63.95%	2.33%			
2	X _{2.2}	29	51	5	1	0	86 100%
		33.72%	59.30%	5.81%	1.16%		
3	X _{2.3}	34	46	5	1	0	86 100%
		39.53%	53.49%	5.81%	1.16%		
4	X _{2.4}	37	44	5	0	0	86 100%
		43.02%	51.16%	5.81%			
5	X _{2.5}	44	37	5	0	0	86 100%
		51.16%	43.02%	5.81%			
Jumlah		173	233	22	2	0	430 100%
		40.23%	54.19%	5.12%	0.46%		

Sumber: Diolah 2015

4.1.4 Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) buah indikator melalui kuisioner yang di sebarakan dan dijawab oleh karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6: Tanggapan responden-Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Score					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X _{3.1}	37	43	6	0	0	86 100%
		43.02%	50%	6.98%			
2	X _{3.2}	36	44	6	0	0	86 100%
		41.86%	51.16%	6.98%			
3	X _{3.3}	36	45	10	0	0	91 100%
		41.86%	50%	11.62%			
4	X _{3.4}	32	49	5	1	0	87 100%
		37.21%	56.28%		1.16%		
5	X _{3.5}						0 100%
Jumlah							

Sumber: Diolah 2015

4.2 Uji Hipotesis

a). Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultandiperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,602	3	2,867	1,544	,209 ^a
	Residual	152,293	82	1,857		
Total		160,895	85			

a. Predictors: (Constant), disiplin, gayakepemim, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 1,544. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruhsignifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b). Uji Koefisien

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan katalain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8 Hasil Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,231 ^a	,053	,019	1,36280	1,996

a. Predictors: (Constant), disiplin, gayakepemim, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,019. Hal ini berarti 1,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 98,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

c. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis (X₁, X₂ dan X₃) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Variabel	t hitung	sig.t
Gaya Kepemimpinan X ₁	-0,741	0,461
Motivasi Kerja X ₂	-1,451	0,151
Disiplin Kerja X ₃	2,063	0,042

5. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis kesatu telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,281 dan nilai t hitung sebesar 2,063 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,042 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o.
- Hasil pengujian hipotesis kedua telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,190 dan nilai t hitung sebesar -1,451 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,151 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o.

- Hasil pengujian hipotesis ketiga telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,090 dan nilai t hitung sebesar -0,741 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,461 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o.
- Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.

6. Saran

Berdasarkan hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

7. Daftar Pustaka

Champion, 101 Tip Motivasi & Inspirasi Sukses, Menjadi Juara Sejati, Darmadi Darmawangsa, PT Elex Media

Komputindo, Kelompok Gramedia 2008, Jakarta-Indonesia.

Fahmi Irham, 2010, Manajemen Kinerja teori dan Aplikasi, Bandung, alfabeta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani, 1994, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Husein Umar, 2001, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Cetakan ke tiga Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

Indrawijaya, Adam I, 1986, Prilaku Organisasi, Penerbit Sinar Baru, Bandung.

Malayu. 2006,Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

2005,Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ketujuh. Jakarta. PT Bumi Aksara

Racmawati Ike Kusdiah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andy

Rivai Veitzal & Mulyadi Dedi, 2011,Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta, Rajawali Pers.

Setiyawan, 2006,Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Siagian, Sondang P, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.

Simamora, 2004,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keempat, Bandung. PT Remaja Rosdakarya
Sugiono, 2009, Metodologi Penelitian Administrasi. Cetakan Ke 17. Bandung: Alfabeta

2009, Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan ke 13. Bandung: Alfabeta

Waridin, 2005,Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.