

Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian casual pt. suprainti land surabaya

Ronald, Sandra Oktaviana P

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru No 84 Surabaya, Indonesia

ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan metode *sampling sensus*. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang. teknik analisa menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Hasilnya adalah semua variabel valid dan reliabel, hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang pertama menyatakan “kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya” dapat didukung kebenarannya. Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya karena signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya adalah motivasi kerja

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; PT. Suprainti Land Surabaya.

ABSTRACT *The purpose of this study was to examine the effect of transformational leadership, work discipline and work motivation simultaneously and partially on employee performance at PT. Suprainti Land Surabaya. The independent variables in this study are transformational leadership, work discipline and work motivation. While the dependent variable is the performance of employees at PT. Suprainti Land Surabaya. In this study, the determination of the sample was carried out by using the census sampling method. The sample used was 60 people. analysis technique using multiple linear regression. Before testing the hypothesis the reliability and validity are tested. The result is that all variables are valid and reliable, the results of the F test show $F_{count} > F_{table}$ with a significance of 0.000. Thus the first hypothesis states "transformational leadership, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Suprainti Land Surabaya "can be supported by the truth. The results of the t test show that the variables of transformational leadership, work discipline and work motivation partially have a significant effect on employee performance at PT. Suprainti Land Surabaya because the significance is smaller than 0.05. And the dominant influence on employee performance at PT. Suprainti Land Surabaya is work motivation*

Keywords: *Transformational Leadership; Work Discipline; Work motivation; Employee performance; PT. Suprainti Land Surabaya.*

PENGANTAR

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber dayamanusia bukanlah sebuah obyek seperti mesin dan moda, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensian karena peranya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan.

Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi danmoralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni (Northouse, 2013).

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki gaya (*style*) yang berbeda dalam memimpin perusahaan. Sedangkan Yukl (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional itu dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pimpinan, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya mereka harapkan. Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu cara melalui kepemimpinan dan pemberian contoh kedisiplinan kerja yang baik bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009), disiplin kerja adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta mengembangkan tabiat (Moekijat, 2010). Disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehinga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Handoko, 2009).

Memberikan pengertian mengenai motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu, keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Suwatno & Priansa, 2011). Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini

akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Nawawi, 2013).

PT. Suprainti Land Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa properti dengan komitmen untuk menciptakan bisnis yang berkelanjutan berdasarkan visi-misi perusahaan. PT. Suprainti Land Surabaya dapat berkembang dan maju hanya saja masih banyak permasalahan-permasalahan yang masih belum terselesaikan, diantaranya yang sering muncul yaitu pimpinan kurang memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurang memberikan masukan-masukan yang menjadi penyebab karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya dengan baik seperti, seorang atasan yang memberikan informasi atau tugas, namun penyampaiannya kurang jelas sehingga mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Kondisi yang terjadi di PT. Suprainti Land Surabaya mengenai tingkat kedisiplinan adalah beberapa karyawan sering melakukan bolos pada waktu jam kerja seperti membolos agar bisa keluar atau dengan alasan mencari udara segar padahal di aturan sudah tertera jelas bahwa karyawan tidak diperbolehkan keluar gedung sebelum acara selesai, menganggap remeh segala tugas yang diberikan atasan, dan kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan atribut kerja. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dari segi kedisiplinan. Selain dari tingkat kedisiplinan, Permasalahan motivasi kerja juga sering terjadi pada PT. Suprainti Land Surabaya, terutama terkait dengan adanya diskriminasi seperti karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja yang tergolong setara, namun diperlakukan secara berbeda dan minimnya kebutuhan akan pengakuan terutama untuk hal-hal tertentu yang tidak bisa dibayar dengan uang seperti pujian yang tulus, pengakuan akan keberadaan dan rasa memiliki. Sehingga berpengaruh pada tingkat semangat/gairah para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan ini akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak dilakukan perbaikan pada sumbernya sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, untuk menjawab masalah penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di PT. Suprainti Land Surabaya ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Suprainti Land Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Suprainti Land Surabaya ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT. Suprainti Land Surabaya ?
5. Manakah diantara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan bagian Casual PT. Suprainti Land Surabaya ?

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pendekatan secara kuantitatif lebih memberikan penjelasan pada pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan ini mencoba memberikan pengukuran pada suatu konsep masalah dengan penggunaan variabel sehingga lebih mudah dipahami secara statistik. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi.

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen

(Sugiyono, 2016). Variabel independen dalam penelitian adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3).

Sedangkan Variabel Terikat (Dependen) bisa disebut juga dengan variabel dependen merupakan suatu tipe variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya merupakan Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) ialah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya.

Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Kepemimpinan Transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka Bass (Yukl, 2010). Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl memberikan empat indikator yaitu:

1. Kharisma

Pemimpin memiliki daya tarik tersendiri dalam melakukan sesuatu yang berbeda, sehingga dijadikan acuan para karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Inspiratif

Pimpinan PT. Suprainti Land Surabaya memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawannya untuk melakukan sesuatu yang baru.

3. Stimulasi Intelektual

Pimpinan PT. Suprainti Land Surabaya meningkatkan kesadaran para karyawan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi pola pikir karyawan untuk melihat persoalan melalui perspektif baru.

4. Pertimbangan Individu

Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak sebagai pelatih (*coach*) atau penasihat (*mentor*).

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Agustini (2011) indikator disiplin itu meliputi sebagai berikut:

1) Tingkat kehadiran

Karyawan bagian casual ketika hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan PT. Suprainti Land Surabaya.

2) Ketaatan pada atasan

Karyawan wajib patuh pada atasan dan bersedia menjalankan semua perintahnya.

3) Kesadaran bekerja

Kesediaan Karyawan PT. Suprainti Land Surabaya dalam menaati segala peraturan-peraturan yang ada di perusahaan

4) Tanggung jawab

Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja karyawan untuk berperan aktif dalam melakukan pekerjaan, indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu (Slamet, 2007):

a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Ada hubungan rasa kekeluargaan dan suasana yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, dan selalu terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan.

b. Lingkungan kerja.

Adanya fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang baik seperti yang diharapkan oleh karyawan PT. Suprainti Land Surabaya

c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan

Perusahaan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap karyawannya agar dapat mempunyai kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

d. Pemberian Hadiah/Bonus

PT. Suprainti Land Surabaya memberikan Hadiah dan bonus untuk memotivasi para karyawan bagian casual yang memenuhi standart kinerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

- 1) Kualitas kerja: Ketrampilan karyawan PT. Suprainti Land Surabaya dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik beserta kualitas yang telah dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian.
- 2) Kuantitas kerja: Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya mampu melayani dengan baik para tamu pada acara yang memakan waktu sehari-hari.
- 3) Keandalan kerja: Kemampuan karyawan PT. Suprainti Land menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya dan dapat mengerjakannya dengan tepat, cepat, hemat dan selamat.
- 4) Sikap kerja: Semangat yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan Sikap karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja ataupun kepada atasan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Sugiyono, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang bagian casual keseluruhan Karyawan PT. Suprainti Land Surabaya.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi (Sugiyono, 2016). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Sehingga merupakan penelitian populasi dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada PT. Suprainti Land Surabaya, maka sampel yang digunakan merupakan sampel populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *sensus*. Digunakan teknik seperti ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang oleh karna itu sampel

yang akan diambil yang ada dari keseluruhan populasi yang berasal dari perusahaan dengan jumlah 60 (enam puluh) karyawan pada bagian harian/casual

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian tersebut ialah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu jenis data yang bisa diukur dan dihitung secara langsung sebagai variabel angka atau bilangan, yang berupa informasi atau penjelasan dalam sebuah penelitian.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini merupakan subyek dimana suatu data bisa diperoleh, dalam suatu penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah suatu data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, melaksanakan komunikasi langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan untuk menggali suatu penjelasan atau informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.
2. Kuesioner, melaksanakan kegiatan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Suprainti Land Surabaya, selanjutnya dari kuesioner tersebut dibuat menjadi data.
3. Dokumentasi, di dalam melakukan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data yang tertulis seperti dokumen-dokumen perusahaan contohnya : visi dan misi struktur organisasi dalam perusahaan tersebut.
4. Studi kepustakaan, mencari data penunjang dari buku, jurnal, surat kabar, internet, dan bacaan lain yang bisa digunakan pedoman dalam penelitian ini.
5. Browsing internet, mencari dan mengumpulkan informasi dan literatur secara online untuk mendapatkan artikel suatu penelitian-penelitian sejenis dengan menggunakan jaringan internet.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, jawaban yang akan diberikan kepada pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skala Likert:

Tabel 1. Skala Likert

DISKUSI

No	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dan untuk uji kualitas data yang digunakan uji validitas dan realibilitas. Dalam menganalisis permasalahan digunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan statistik yang di olah dengan bantuan program komputer program SPSS 21 *for Windows*, penulis menggunakan analisis tersebut karena untuk menentukan pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Guna menjawab tujuan penelitian maka penulis menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Sugiyono, 2010). Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$, jika semua pernyataan memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan. Pengujian reabilitas kuesioner menggunakan rumus cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terikat dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik, uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik. apabila dalam model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE). model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam variabel bebas dan variabel terikat pada persmaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang mempunyai pola yaitu seperti distribusi normal. Uji normalitas dapat

mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Jika H_0 : data X berdistribusi normal sedangkan H_a : data X tidak berdistribusi normal . Pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikan (P) > 0,05 maka H_0 diterima
- b. Jika signifikan (P) < 0,05 maka H_0 ditolak

Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- 1) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- 2) Nilai standar error tiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan heteroskedastisitas ini yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable independen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang memberntuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (I Ghozali, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menguji apakah hasil estimasi model regresi mengandung korelasi atau tidak, mak dilakukan uji Durbin Watson. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu padaa periode t dengan kesalahan pengganggu $t - 1$ (sebelumnya) (I Ghozali, 2013). Secara umum dapat di ambil patokan, apabila nilai Durbin Watson lebih besar dari batas (du) 1,7187 dan kurang dari 4-1,7187 (du), maka dapat disimpulkan model regresi terbesar dari autokorelasi positif juga negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (Kepemimpinan Transformasioanal, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumusnya adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

B_0 = Konstanta / Intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Standard error of estimate

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (I Ghozali, 2013). Apabila koefisien determinasi (R^2)=0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk koefisien determinasi (R^2)=1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan *adjusted R^2* sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua. Besarnya koefisien Determinasi (UJI R^2) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan atau dugaan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

Analisis Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan Uji kelayakan model (Uji F) dapat digunakan juga untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual, dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota data atau spss

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Nilai Sig. > 0,05 atau F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima

Nilai Sig. \leq 0,05 atau F hitung > F tabel maka H_0 ditolak

Analisis Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r² = koefisien determinasi

Adapun kriteria untuk menguji hipotesis ini dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Nilai Sig. > 0,05 atau t hitung ≤ t tabel maka H₀ diterima

Nilai Sig. ≤ 0,05 atau t hitung > t tabel maka H₀ ditolak

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0,3 (Sugiyono, 2010), jika semua pernyataan memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional (X₁) signifikan < 0,05, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional (X₁) telah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid

4	0,000	Valid
---	-------	-------

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X_2) signifikan $< 0,05$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja (X_2) telah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X_3) signifikan $< 0,05$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi kerja (X_3) telah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) signifikan $< 0,05$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan. Pengujian reabilitas kuesioner menggunakan rumus cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,767	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,744	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: Peneliti

Nilai *Alpha Cronbach* variabel kepemimpinan transformasional (X₁), disiplin kerja (X₂), motivasi kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang mempunyai pola yaitu seperti distribusi normal. Uji normalitas dapat mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Jika Ho: data X berdistribusi normal sedangkan Ha: data X tidak berdistribusi normal. Pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikan (P) > 0,05 maka Ho diterima
 - b. Jika signifikan (P) < 0,05 maka Ho ditolak.
- Seperti tabel hasil uji data dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71353415
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.080
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.331
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Peneliti

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil pengujian kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa taraf signifikan variabel independen sebesar $0,058 > 0,05$. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah nilai residual terdistribusi secara normal dan model penelitian ini tidak memenuhi kriteria asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b. Nilai standar error tiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.646	1.547
Total_X2	.548	1.825
Total_X3	.703	1.423

a. Dependent Variable: Total_Y

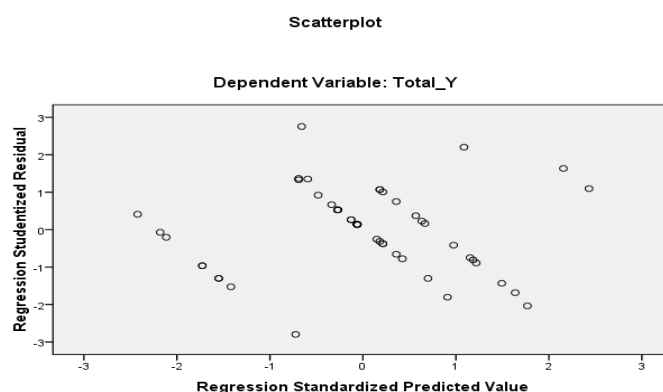
Sumber: Peneliti

Berdasarkan tabel 8 model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas, semua model regresi VIF kurang dari 10 yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 1.547, Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.825 dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 1.423. Pengujian multikolonieritas menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan heteroskedastisitas ini yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable independen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang memberntuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola

yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2008). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson.

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.781	.66.458	3	56	.000	2.001

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Peneliti

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 2.001 Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel 60 (n=60) dan jumlah variabel independen 3 (k=3) dan variabel dependen 1 (k-1). Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson

sebesar 2,001 yang lebih besar dari 1,688 dan kurang dari 4-2,312 (4-du) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi auto korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar jumlah variabel-variabel penelitian, yaitu variabel terikat Y (kinerja karyawan) dan variabel bebas X_1 (kepemimpinan transformasional), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.216	1.142		.189	.851
Total_X1	.327	.070	.361	4.643	.000
Total_X2	.371	.088	.357	4.218	.000
Total_X3	.283	.058	.361	4.835	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,216 + 0,327 X_1 + 0,371 X_2 + 0,283 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 0,216 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 0,216 satuan.
2. Nilai b_1 sebesar 0,327 yang menunjukkan nilai koefisien kepemimpinan transformasional (X_1). Artinya jika kepemimpinan transformasional (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,327 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap.
3. Nilai b_2 sebesar 0,371 yang menunjukkan nilai koefisien disiplin kerja (X_2). Artinya jika disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,371 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap.
4. Nilai b_3 sebesar 0,283 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (X_3). Artinya jika motivasi kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,283 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya dalam kondisi tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (SUSILO, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (I Ghozali, 2013). Apabila koefisien determinasi (R^2)=0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk koefisien determinasi (R^2)=1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan *adjusted R^2* sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua. Pada penelitian ini analisis *adjusted R^2* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.781	.769	.732	2.001

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *adjusted R^2* adalah sebesar 0,769 atau 76,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,9 %, sedangkan sisanya sebesar 23,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Uji signifikansi model ini dapat dilihat pada nilai F hitung yang telah diperoleh dari program SPSS sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.945	3	35.648	66.458	.000 ^a
Residual	30.039	56	.536		
Total	136.983	59			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Peneliti

Pada tabel 4.20 diatas dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai berada dibawah tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Jadi dapat simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_1 diterima.

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Dari ketiga variabel independen yang diujikan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, terbukti semua berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel yang berpengaruh dominan adalah Motivasi Kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) H_1 Simultan diterima: maka Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) H secara parsial:
 - a. Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) H_5 secara dominan: berdasarkan hasil Uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung yang lebih tinggi dibanding variabel lain yaitu sebesar 4,835, dengan hal ini variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.216	1.142		.189	.851
Total_X1	.327	.070	.361	4.643	.000
Total_X2	.371	.088	.357	4.218	.000
Total_X3	.283	.058	.361	4.835	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial dapat diketahui kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 4.21 diatas diperoleh nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai dibawah tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ($0,000 < \alpha 0,05$) sehingga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_2 diterima.
- Berdasarkan 4.21 diatas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai diatas tingkat signifikan alpha 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_2 diterima.
- Berdasarkan 4.21 diatas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai dibawah tingkat signifikan alpha 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_2 diterima.

Berdasarkan hasil uji t juga diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t yang lebih tinggi dibanding dengan variabel lain yaitu 4,835, yang berarti hasil penelitian ini menolak hipotesis kelima yang diajukan bahwa "Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Suprainti Land Surabaya

Pembahasan

Variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Casual PT. Suprainti Land Surabaya

Hipotesis kesatu (H_1) adalah Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai berada dibawah tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_1 diterima.

Hipotesis secara Parsial:

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hipotesis kedua (H_2) adalah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) tersebut berada dibawah tingkat signifikansi yakni sebesar 0,000 atau secara sederhana $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_2 diterima.

Kepemimpinan transformasional mencakup 4 indikator yaitu Kharismatik dimana pemimpin harus menjadi contoh yang baik dan dapat diikuti atau dijadikan panutan para karyawannya ketika bekerja sehingga akan menghasikan rasa hormat dan munculnya kepercayaan pada pemimpin tersebut. Kedua tentang Inspirasional yang berarti pemimpin harus selalu memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawannya untuk melakukan sesuatu yang baru. Ketiga Stimulasi Intelektual yang mempunyai arti kalau pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide/gagasan baru. Keempat yaitu tentang Pertimbangan Individu dimana pemimpin harus memberikan perhatian khusus, mendengarkan keluhan dan peduli pada kebutuhan setiap karyawan untuk berkembang dan berprestasi.

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hipotesis ketiga (H_3) adalah variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) tersebut berada dibawah tingkat signifikansi yakni sebesar 0,000 atau secara sederhana $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_3 diterima.

Disiplin Kerja dalam hal ini mencakup 4 indikator yaitu mengenai Tingkat kehadiran para karyawan yang wajib hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan (Indrasari et al., 2015). Kedua tentang Ketaatan pada atasan dimana seluruh karyawan harus patuh dan bersedia dalam menjalankan segala perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaannya. Ketiga yaitu tentang Kesadaran bekerja dimana seluruh karyawan mau tidak mau harus bersedia dalam menaati segala peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Keempat tentang Tanggung jawab yang berarti karyawan harus bertanggung jawab penuh atas segala pekerjaan yang dilakukan dan berusaha meminimalisir kesalahan saat bekerja

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hipotesis keempat (H_4) adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X_3) tersebut berada dibawah tingkat signifikansi yakni sebesar 0,000 atau secara sederhana $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H_4 diterima.

Motivasi kerja pada penelitian ini memiliki 4 indikator yaitu Hubungan rekan kerja dan atasan yang mempunyai makna bahwa perusahaan harus menjaga hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan. Kedua tentang Lingkungan kerja dalam hal ini fasilitas penunjang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan kerja menjadi faktor penting para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Ketiga yaitu tentang Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang memiliki makna perusahaan harus memberikan pengetahuan, ketrampilan dan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Keempat yaitu Pemberian Hadiah dimana perusahaan wajib memberikan hadiah/bonus untuk karyawan yang memenuhi standart kinerja lebih.

Variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang berpengaruh secara dominan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Casual PT. Supranti Land Surabaya

Hipotesis kelima (H_5) adalah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 4,643, Disiplin Kerja sebesar 4.218 dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 4.835 . Nilai tertinggi dari ketiga variabel adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) sehingga variabel yang dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) dan H_5 ditolak

Dalam hal ini, Motivasi kerja menjadi menjadi salah satu variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap tingginya kinerja karyawan, dimana perusahaan dituntut untuk selalu menjaga hubungan harmonis antara para karyawan dengan atasan, menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan para karyawan sesuai kebutuhan kerja, disisi lain perusahaan juga harus memberikan pengetahuan, ketrampilan dan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan disertai pemberian hadiah atau bonus untuk memotivasi para karyawan yang memenuhi standart kinerja lebih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama terbukti benar bahwa, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Hipotesis kedua terbukti benar bahwa, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
 - b. Hipotesis ketiga terbukti benar bahwa, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
 - c. Hipotesis keempat terbukti benar bahwa, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian casual PT. Suprainti Land Surabaya. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
3. Hipotesis kelima terbukti tidak benar bahwa, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan bagian casual pada PT. Suprainti Land Surabaya. Hal ini berdasarkan pengolahan yang menunjukkan nilai *t hitung* variabel Kepemimpinan Transformasional hanya sebesar 4.643 lebih kecil dari variabel Motivasi Kerja sebesar 4.835.

REFERENSI

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Information Technology*, 2(2).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2009). *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Penerbit BPPE.
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Mandar Maju.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Northouse, P. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*. PT Indeks.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Negeri Semarang Press.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15). *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- SUSILO, D. (2012). *Preferensi Pendengar Pada Content Program Siaran Goyang Rekete*

Radio Warna 93.6 Fm Pasuruan. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
Suwatno, H., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.*
Bandung: Alfabeta.
Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.*