

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELINDO III UNIT PELABUHAN BANJARMASIN

Sri Erwidia

Program Studi Magister Manajemen, STIMI Banjarmasin, Jalan Kuripan Nomor 26 Banjarmasin
Email : erwidia@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Permasalahan dari kebanyakan perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</i></p>	<p>Diajukan: 21-11-2023 Diterima: 11-01-2024 Diterbitkan : 25-01-2024</p> <p>Kata kunci: <i>Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Motivasi</i></p> <p>Keywords: <i>Motivation; leadership style; Performance; work discipline;</i></p>
<p>Abstract</p> <p><i>Efforts to improve employee performance are the most serious management challenges because success to achieve the goals and survival of the company depends on the quality of human resource performance in it. High employee performance is highly expected by the company. The more employees who have high performance, the overall productivity of the company will increase so that the company will be able to survive in global competition. The problem of most companies is the high and low performance of employees, for an effort that can improve employee performance, with these problems allegedly factors of leadership style, motivation and work discipline have an influence on employee performance. This research is to obtain an in-depth picture and provide empirical evidence on the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance.</i></p>	
<p>Cara mensitasi artikel: Erwidia, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III Unit Pelabuhan Banjarmasin. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(1), 231-242. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan

hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Dalam penelitian ditemukan adanya kekurangan dalam pelaksanaan tata tertib, aturan perusahaan yang memberatkan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dilakukan penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III unit Pelabuhan

Banjarmasin. Dalam tulisan ini manusia digambarkan sebagai sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu yang mana apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak serta sebaliknya apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

METODE

Penelitian ini tergolong penelitian dengan jenis deskriptif kuantitatif atau dapat diartikan sebagai penelitian yang menggunakan perhitungan dalam analisis datanya dan dipaparkan secara naratif atau deskriptif.

Dikarenakan jumlah populasi hanya sebesar 112 karyawan tetap, maka diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap tiap bagian unit dalam PT PELINDO III unit Pelabuhan Banjarmasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Adapun data dikumpulkan melalui pemanfaatan kuesioner, observasi dan studi pustaka.

Data diolah dengan Teknik *Editing, Coding, Scoring dan Tabulating* yang menggunakan bantuan alat SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner yang digunakan, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas, pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Juga turut dilakukan Uji heteroskedastisitas dan Uji normalitas yang selanjutnya dilakukan analisis Regresi Linier Berganda. Untuk uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut

Tabel 1 Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	15	59	37	1	0	112
		13.4%	52.7%	33.0%	0.9%	0.0%	100.0%
2	X1.2	7	73	29	3	0	112
		6.3%	65.2%	25.9%	2.7%	0.0%	100.0%
3	X1.3	8	62	30	12	0	112
		7.1%	55.4%	26.8%	10.7%	0.0%	100.0%

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
4	X1.4	12	41	57	2	0	112
		10.7%	36.6%	50.9%	1.8%	0.0%	100.0%
	Jumlah	42	235	153	18	0	448
	Persen	9.4%	52.5%	34.2%	4.0%	0.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan atasan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju.

Untuk pertanyaan pertama ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasil ini ditunjukkan oleh 52,7% jawaban setuju dan 33,0% jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Berkaitan dengan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan perusahaan dapat mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 65,2% jawaban setuju dan 25,9% jawaban netral. Hasil ini tak lepas dari kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah yang baik diperlukan agar karyawan tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Untuk pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hasil ini ditunjukkan oleh 55,4% jawaban setuju dan 26,8% jawaban netral. Komunikasi yang baik dengan karyawan dinilai akan memberikan kepercayaan kepada karyawan dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja pimpinan dan karyawan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan cukup dapat menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,9% jawaban netral dan 36,6% jawaban setuju. Pujian dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan atas apa yang diperolehnya dari pekerjaan mereka.

Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 2 Tanggapan responden mengenai motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	5	43	47	17	0	112
		4.5%	38.4%	42.0%	15.2%	0.0%	100.0%
2	X2.2	8	51	28	23	2	112
		7.1%	45.5%	25.0%	20.5%	1.8%	100.0%
3	X2.3	48	45	18	1	0	112
		42.9%	40.2%	16.1%	0.9%	0.0%	100.0%
4	X2.4	17	44	46	5	0	112
		15.2%	39.3%	41.1%	4.5%	0.0%	100.0%
5	X2.5	15	54	32	10	1	112

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
		13.4%	48.2%	28.6%	8.9%	0.9%	100.0%
	Jumlah	93	237	171	56	3	560
		16.6%	42.3%	30.5%	10.0%	0.5%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup mendapatkan kebutuhan yang layak dari bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,0% jawaban netral dan 38,4% jawaban setuju. Pekerjaan bagi para karyawan merupakan sumber pendapatan mereka, sehingga dengan bekerja maka salah satu tujuan bekerja dapat diperoleh.

Berdasarkan pertanyaan kedua menurut responden menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 45,5% jawaban setuju dan 25,0% jawaban netral. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan cukup jauh PHK dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,9% jawaban sangat setuju dan 40,2% jawaban setuju. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan karyawan maka keinginan untuk saling memotivasi dalam bekerja akan diperoleh karyawan.

Berdasarkan item pertanyaan keempat menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 41,1% jawaban netral dan 39,3% jawaban setuju. Keadilan untuk mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain dapat mendorong karyawan untuk bekerja memenuhi tanggung jawabnya.

Berdasarkan item pertanyaan kelima menurut karyawan bahwa mereka cukup suka melaksanakan tugas yang menantang. Hasil ini ditunjukkan oleh 48,2% jawaban setuju dan 28,6% jawaban netral. Pekerjaan yang menantang tidak membuat karyawan merasa terbebani.

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 3 Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	x.3.1	18	69	25	0	0	112
		16.1%	61.6%	22.3%	0.0%	0.0%	100.0%
2	x.3.2	4	35	41	31	0	112
		3.5%	31.3%	37.5%	27.7%	0.0%	100.0%
3	x.3.3	5	59	42	6	0	112

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
4	x.3.4	4.5%	52.7%	37.5%	5.3%	0.0%	100.0%
		19	61	32	0	0	112
		16.9%	54.5%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
5	x.3.5	9	46	40	17	0	112
		8.0%	41.1%	35.7%	15.2%	0.0%	100.0%
		85	270	180	54	0	589
Jumlah		14.4%	45.9%	30.5%	9.2%	0.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa mereka dapat memenuhi kedatangan di tempat kerja secara tepat waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh 61,6% jawaban setuju dan 22,3% jawaban netral. Kedatangan yang tepat waktu akan mengoptimalkan waktu bekerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa mereka cukup memiliki andil dalam memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan di perusahaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 37,5% jawaban netral dan 31,3% jawaban setuju.

Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menunjukkan karyawan secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin. Hasil ini ditunjukkan oleh 52,7% jawaban setuju dan 37,5% jawaban netral. Saran dan arahan dari pimpinan dapat menjadi pemicu perilaku disiplin dari karyawan.

Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menyatakan bahwa jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 54,6% jawaban setuju dan 28,6% jawaban netral. Dengan diterapkannya kedisiplinan karyawan, maka meskipun rumah mereka jauh dari perusahaan namun mereka akan tetap datang di perusahaan secara tetap waktu.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa karyawan dapat menaati aturan yang ada dalam perusahaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 41,1% jawaban setuju dan 35,7% jawaban netral. Keberadaan peraturan ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat dengan tepat melaksanakan petunjuk dan dasar-dasar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4 Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	1	45	61	5	0	112
		0.9%	40.2%	54.5%	4.5%	0.0%	100.0%
2	Y.2	1	33	59	19	0	112
		0.9%	29.5%	52.7%	17.0%	0.0%	100.0%
3	Y.3	3	29	57	23	0	112
		2.7%	25.9%	50.9%	20.5%	0.0%	100.0%
4	Y.4	1	31	71	8	1	112
		0.9%	27.7%	63.4%	7.1%	0.9%	100.0%
5	Y.5	6	57	46	3	0	112
		5.4%	50.9%	41.1%	2.7%	0.0%	100.0%
6	Y.6	13	63	33	3	0	112
		11.6%	56.3%	29.5%	2.7%	0.0%	100.0%
Jumlah		25	258	327	61	1	672
		3.7%	38.4%	48.7%	9.1%	0.1%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan netral terhadap item- item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin.

Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa secara kualitas hasil kerja karyawan juga dinilai cukup baik oleh karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 40,2% jawaban setuju dan 54,5% jawaban netral. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 29,5% jawaban setuju dan 52,7% jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diperoleh sudah cukup terpenuhi oleh sebagian kinerja karyawan.

Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sudah dapat bekerja secara efisien dibanding karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 25,9% jawaban setuju dan 50,9% jawaban netral. Hal ini didasarkan pada penggunaan waktu kerja mereka setiap harinya yang sudah dapat memberi hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan telah menghasilkan hasil pekerjaan dengan kemampuan yang cukup tinggi dibanding karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 27,7% jawaban setuju dan 63,4% jawaban netral.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan selalu berusaha lebih keras dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,9% jawaban setuju dan 41,1% jawaban netral. Hal ini didasarkan pada keyakinan karyawan bahwa dengan bekerja lebih keras maka hasil kerja akan lebih baik dan penghargaan dapat diperoleh karyawan.

Berdasarkan item keenam menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab kereja untuk melaksanakan pekerjaan inti dengan bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 56,3% jawaban setuju dan 29,5% jawaban netral. Hal ini didasarkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan kerja yang dapat menentukan keberhasilan hasil.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin

tinggi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Asep Mulyana, Yudi Kristanto, Tutik Rahayu (2023) dengan hasil yaitu di mana Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat adanya masalah Gaya Kepemimpinan yang kurang tepat maka terjadi fenomena masalah mengenai Kinerja Karyawan menjadi asal-asalan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuandalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT Kyoraku dengan populasi berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t_{hitung} ($4,929 > t_{tabel}(2,000)$) pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Gaya Kepemimpinan, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Gaya Kepemimpinan. Penelitian lainnya oleh Lina Gunawan, Fifi Alifia, dan Widwi Handari Adji (2022) dengan hasil penelitiannya yaitu peneliti memiliki tujuan yaitu menentukan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. XYZ mengetahui Kinerja Karyawan dan seberapa besar jumlah mempengaruhi gaya kepemimpinan untuk kinerja karyawan. Para peneliti telah membuat analisis terhadap 40 responden termasuk semua karyawan di Departemen Bisnis, Variabel gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja sesuai dengan hasil tes uji menunjukkan bahwa level signifikan adalah 0,000. Secara signifikan kurang dari 005 artinya penelitian ini telah menolak H_o dan menerima H_1 . Jika nilai $< 0,05$ maka kemudian H_1 diterima dan dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan memiliki pengaruh. Ada juga penelitian lainnya yang memiliki hasil serupa oleh Panji Setya Depitra dan Herman Soegoto dengan Hasil analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan Bank KCU Bandung yang didasarkan pada survey terhadap 108 karyawan diperoleh kesimpulan secara deskriptif dan verifikatif (uji statistik) sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan yang meliputi: direktif, suportif, partisipatif dan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini sudah termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut berarti kinerja karyawan Bank A KCU Bandung juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para pemimpin mereka,
- b. Kinerja karyawan BNI KCU Bandung yang dilihat dari jumlah pekerjaan, pengetahuan terhadap tugas, kualitas kerja, dan kualitas personal termasuk dalam kategori yang sangat tinggi. Namun *quantity of work* memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan tiga indikator lainnya meskipun masih dalam kategori tinggi,

- c. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Artinya bahwa gaya kepemimpinan turut menentukan dalam optimalisasi kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Jhon Fernos dan Istikharah Wipi (2023) didapatkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Karena kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Artinya motivasi memiliki fungsi yang penting, yaitu untuk dapat memberikan pelatihan dan bimbingan untuk menjalankan setiap kinerja karyawan dengan baik agar bisa tercapai kesuksesan yang diharapkan. Pemimpin suatu organisasi wajib memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas tentang motivasi kerja, karena seorang pimpinan organisasi mempunyai tugas untuk mendorong karyawan yang dipimpinnya untuk memiliki semangat kerja yang baik, maka dari itu pemimpin mesti paham mengenai pengaruh-pengaruh yang mampu meningkatkan motivasi karyawannya.

Begitu pula dengan penelitian lainnya oleh Wahyudi (2019) dengan hasil yaitu Berdasarkan perhitungan statistik disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang baik terhadap kinerja dengan nilai kemungkinan sebesar 0,498. Hasil tersebut bermakna, jika perusahaan berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin di setiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja akan meningkat sebesar 0,498. Begitupun dengan variabel motivasi, memiliki tingkat kemungkinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,448. Artinya, jika pegawai sudah termotivasi maka dapat melahirkan perilaku kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,448. Uji statistik determinasi menunjukkan nilai kontribusi sebesar 0,621. Artinya, jika perusahaan dapat memaksimalkan faktor disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%. Hasil ini mengonfirmasi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dalam arti implementasi, temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja bukan hasil tanpa usaha, atau secara sepihak perusahaan menuntut kinerja tanpa dukungan, tentu salah besar. Seyogianya, perusahaan sangat perhatian terhadap berbagai kemungkinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan meningkatkan faktor positif dan mereduksi faktor negatif.

Adapun penelitian lainnya yang sejalan yaitu oleh Pamed Abdul Sadat, Susi Handayanidan M.Kurniawan (2020) menghasilkan kesimpulan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah diseminarkan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) dengan hasilnya yaitu Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Penelitian lainnya yang sejalan yaitu oleh Isya Azkiyathul Fangiziah, Syahrudin Agung, dan Immas Nurhayati (2023) dengan hasil penelitian pada hasil analisis penelitian maka diperoleh kesimpulan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan Pelindo 3 unit Pelabuhan Banjarmasin.

DAFTAR RUJUKAN

- Aritonang, Keke.T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, (2005). Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Proposal tesis*, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. (1992). *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Depitra, Panji Setya dan Herman Soegoto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom* volume 21 nomor 1
- Elsya Azkiyathul Fangiziah, Syahrums Agung, Immas Nurhayati. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. Halaman 144-154
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fernos, Jhon & Istikhrah Wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 3 Nomor 2 Juli 2023
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1. Halaman 134-147
- Malthis, R.L dan Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Pamed Abdul Sadat, Susi Handayanidan M. Kurniawan. (2020). *Inovator: Jurnal Manajemen* Vol. 9 (1) 2020: Halaman 23-29 PT Prenhallindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosari, Reni. (2005). Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*.
- Suharto dan Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 2, No. 3, July 2019
- Yuwaliatin, Sitty. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256