



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PARAGITA TUNAS INSPIRA CABANG KOTA BOGOR

Christina Ekawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Christinaekawati9@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun sampel tersebut berjumlah 71 responden, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 71,9% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (60,645) > F_{tabel} (2,740)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (6,301)$, variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (4,770)$ dimana $t_{tabel} (1,990)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai hasil analisis $t_{hitung} (0,548)$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Paragita Tunas Inspira Bogor City Branch. The type of research used is Associative research. With research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sample amounted to 71 respondents, using purposive sampling techniques. The results of the regression test showed that 71.9% of employee performance factors could be explained by Leadership Style, Motivation, Work Discipline while the remaining 28.1% was explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of Leadership Style, Motivation, Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the $F_{calculate}$ value $(60.645) > F_{table} (2.740)$. The results of the t test show that the Leadership Style variable shows the results of the tcount analysis $(6,301)$, the Work Discipline variable shows the results of the tcount analysis $(4,770)$ where the $t_{table} (1,990)$ then partially the two variables have a positive and significant effect on Employee Performance. The motivation variable has a positive and insignificant effect on Employee Performance with the value of the calculated analysis results (0.548) .

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

(*) Corresponding Author : Christina Ekawati, Christinaekawati9@gmail.com, 08128137167

INTRODUCTION

Suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada kemajuan teknologi, modal yang memadai, sarana dan prasarana yang tersedia, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan bagian yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat kompetitif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan sebelumnya.

Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif, efisien dan produktif. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi pegawai merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif, efisien dan produktif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pegawainya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa bertahan di era perdagangan bebas ini bahkan bisa berkembang ke arah yang lebih baik.

Menurut hasil wawancara dari 5 pegawai *beauty advisor* yang berbeda, terdapat ketidaksenangan terhadap kepemimpinan supervisor di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor dikarenakan pemimpin yang kurang respon dalam menyikapi kebutuhan pegawai, seperti saat salah satu *beauty advisor* meminta untuk mengadakan *beauty demo* untuk membantu meningkatkan omset dan menarik pelanggan namun kepala cabang terkesan mengindahkan dan tidak peduli dengan dalih birokrasi yang membutuhkan waktu yang tidak sedikit sementara toko lain yang berada pada area yang sama telah beberapa kali mengadakan *beauty demo*. Padahal kejadian tersebut bisa memperlambat kinerja pegawai yang bersangkutan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual pegawai. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) pegawai dan motivasi berasal dari luar pegawai (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di dalam perusahaan. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja pegawai, apabila seorang pegawai termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat

meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah data tingkat absensi pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor Tahun 2017-2018

Bulan	Jumlah Karyawan	2017		TOTAL	2018		TOTAL
		CUTI	IZIN		CUTI	IZIN	
Januari	236	43	59	102	49	61	110
Februari	236	45	54	99	51	59	110
Maret	236	30	49	79	43	47	90
April	236	21	57	78	48	52	100
Mei	236	25	52	77	42	48	90
Juni	236	24	44	68	44	56	100
Juli	236	23	51	74	41	59	100
Agustus	236	39	43	82	49	49	98
September	236	40	60	100	40	47	87
October	236	42	47	89	47	54	101
November	236	35	45	80	45	44	89
December	236	38	46	84	43	55	98
TOTAL		405	607	1012	542	631	1173

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti pada tabel terdapat ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat absensi kerja yang terjadi di PT. Paragita.

Tunas Inspira Cabang Kota Bogor. Sikap disiplin dari para pegawai sangatlah penting. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, maka sangatlah penting bagi para pegawai PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan dan pelanggan secara langsung.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.”**

METHODS

Teknik Analisis Data

Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antaradua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) (Sugiyono, 2014).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Memberi Perintah dengan tegas 1	0,450	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
2	Memberi Perintah dengan tegas 2	0,542	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
3	Tugas yang di berikan wajib di lakukan 1	0,534	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
4	Tugas yang di berikan wajib di lakukan 2	0,434	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
5	Menyelesaikan masalah bersama 1	0,798	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
6	Menyelesaikan masalah bersama 2	0,783	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
7	Menerima saran dan kritik 1	0,725	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
8	Menerima saran dan kritik 2	0,705	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
9	Ikut andil bagian dalam kelompok kerja 1	0,688	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
10	Ikut andil bagian dalam kelompok kerja2	0,708	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
11	Memberikan wewenang dan tugas yang jelas 1	0,627	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
12	Memberikan wewenang dan tugas yang jelas 2	0,746	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
13	Memiliki kemampuan kerja 1	0,706	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
14	Memiliki kemampuan kerja 2	0,717	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
15	Mencapai tujuan 1	0,840	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
16	Mencapai tujuan 2	0,768	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,23 sehingga semua item pernyataan Gaya Kepemimpinan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tanggung jawab pegawai 1	0,750	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
2	Tanggung jawab pegawai 2	0,750	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
3	Berusaha memenuhi kebutuhan 1	0,762	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
4	Berusaha memenuhi kebutuhan 2	0,636	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
5	Berusaha memenuhi kebutuhan 3	0,627	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
6	Bekerja untuk memperoleh insentif 1	0,679	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
7	Bekerja untuk memperoleh insentif 2	0,708	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
8	Bekerja dengan harapan mendapat perhatian 1	0,685	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$

9	Berusaha memenuhi kebutuhan 4	0,667	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
10	Bekerja dengan harapan mendapat perhatian 2	0,725	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,23 sehingga semua item pernyataan Motivasi valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Ketepatan waktu 1	0,687	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
2	Ketepatan waktu 2	0,639	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
3	Jam kerja 1	0,683	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
4	Jam kerja 2	0,640	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
5	Berpakaian rapih 1	0,683	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
6	sopan 1	0,692	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
7	sopan 2	0,685	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
8	Memahami aturan 1	0,644	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
9	Memahami aturan 2	0,631	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
10	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 1	0,727	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
11	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2	0,727	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
12	Sopan 3	0,602	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,23 sehingga semua item pernyataan Disiplin Kerja valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tingkat kesesuaian hasil dan standar pekerjaan	0,593	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
2	Pencapaian target	0,616	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$
3	Efektivitas waktu	0,595	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,23$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,23 sehingga semua item pernyataan Kinerja Pegawai valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,939	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Motivasi	0,912	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

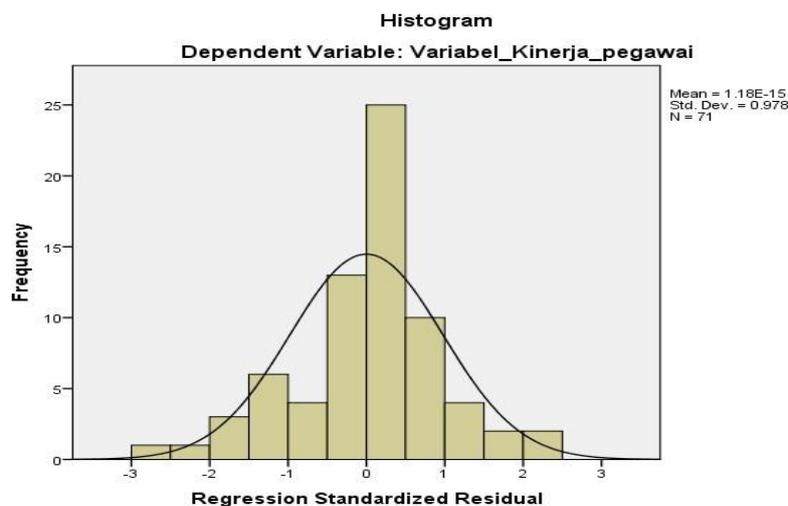
3	Disiplin Kerja	0,914	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Pegawai	0,741	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Semua nilai cronbach α diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan.

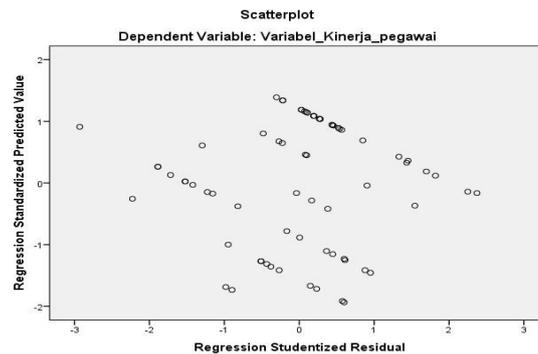
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

No.	VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
		TOLERANCE		VIF	
		HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,640	> 0,1	1,563	< 5
2	Motivasi	0,447	> 0,1	2,239	< 5
3	Disiplin Kerja	0,484	> 0,1	2,067	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.454	1.147		.396	.693		
	Variabel_gaya_kepemimpinan	.072	.011	.499	6.301	.000	.640	1.563
	Variabel_motivasi	.019	.034	.052	.548	.585	.447	2.239
	Variabel_disiplin_kerja	.138	.029	.435	4.770	.000	.484	2.067

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 0,454 + 0,072X_1 + 0,019X_2 + 0,138X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 0,454 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja pegawai hanya sebesar 0,454.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,072 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan/penurunan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,072.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,019 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan/penurunan sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,019.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,138 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan/penurunan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,138.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.647	3	48.216	60.645	.000 ^b
	Residual	53.268	67	.795		
	Total	197.915	70			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 60,645. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,740. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 60,645 > dari Ftabel = 2,740. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.

3. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.719	.892
a. Predictors: (Constant), Variabel_disiplin_kerja, Variabel_gaya_kepemimpinan, Variabel_motivasi				
b. Dependent Variable: Variabel Kinerja pegawai				

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,719 atau 71,9%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 11. Hasil Uji t

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	Thitung	Ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	6,301	> 1,990	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	0,548	< 1,990	0,585	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	4,770	> 1,990	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,990. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor karena $t_{hitung} (6,301) > t_{tabel} (1,990)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak.
- Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor karena $t_{hitung} (0,548) < t_{tabel} (1,990)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05, sehingga H_0 diterima.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor karena $t_{hitung} (4,770) > t_{tabel} (1,990)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, supervisor PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor selalu bersikap tegas terhadap pegawainya, selalu memberikan tugas dengan jelas sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena supervisor memahami bahwa beban kerja yang berlebihan dan instruksi yang tidak cukup jelas, akan menimbulkan stres pada pegawai di PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor. Dimana beban kerja yang berlebihan membuat pegawai mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja. Tuntutan yang berlebihan dari pimpinan perusahaan berupa target penjualan dan tagihan membuat pegawai menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain yang dapat menimbulkan stres kerja dan dapat berkembang menjadi konflik, supervisor juga dapat menyelesaikan masalah bersama dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat sehingga apabila terjadi masalah di perusahaan tidak berlangsung berlarut-larut dan bisa diselesaikan dengan adil dan bijaksana, supervisor pun bisa menerima saran dan kritik dari pegawainya jadi supervisor tidak merasa bahwa dirinya selalu benar karena pada hakikatnya manusia bisa saja melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Pada saat mengerjakan pekerjaan supervisor pun tidak sungkan untuk ikut andil dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga para pegawai merasa terbantu dengan adanya kerjasama yang baik ini. Terbukti dengan supervisor selalu membantu membawakan barang-barang untuk kegiatan promosi dan membantu mempromosikan barang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang supervisor memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan pengaruh tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, penghasilan yang diperoleh oleh pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, seharusnya semakin banyak target perusahaan yang dicapai maka gaji yang diterima semakin tinggi. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor tidak memberikan reward yang sesuai sehingga kinerja pegawai pun menurun. Namun disisi lain pegawai memahami bahwa bekerja merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga pegawai tetap berusaha bekerja dengan baik untuk memperoleh reward berupa insentif dan bekerja juga merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan karena telah menerima gaji di setiap bulannya. Pegawai pun memahami bahwa di setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan ada penilaian dari pimpinan perusahaan sehingga kemungkinan untuk naik jabatan pun semakin besar. Terbukti dengan adanya Rapor Tahunan bagi para pegawai, dimana pegawai yang berprestasi berhak mengikuti interview untuk bisa naik jabatan dan tentunya menambah penghasilan dan insentif di setiap bulannya. Dengan demikian kinerja pegawai pun meningkat meskipun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Pegawai memahami

bahwa kedisiplinan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberlangsungan kerja di tempat mereka bekerja. Contohnya adalah absensi keterlambatan dan ijin yang terlalu banyak maka akan membuat komplain dari pihak toko meningkat dan otomatis pegawai pun menerima teguran berupa surat peringatan dari perusahaan. Dimana surat peringatan ini bertahap dari surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga hingga berujung pada pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang dinilai tidak bisa memperbaiki kesalahan-kesalahannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hold gaji 60% selama 2 minggu apabila pegawai terlambat menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan surat peringatan pertama bagi pegawai yg melakukan kesalahan tersebut. Pegawai pun selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan karena apabila pada saat supervisor kunjungan dan ditemukan bukti bahwa pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP maka akan dipanggil ke kantor dan diberikan surat peringatan. Jadi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor akan meningkat.

CONCLUSION

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Secara serempak gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.
3. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Paragita Tunas Inspira Cabang Kota Bogor.

REFERENCES

- Aji, Y.B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
- Anyango, C. A. (2015). Impact Leadership Styles On Employee Performanca At BOA Kenya Limited [Disertasi]. Tanzania (TZ): University Of Tanzania.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin Kantor Cabang Bandung.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2009). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad, F. (2016). Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi. *Pengertian, Teori, dan Dimensi Motivasi*.
- Ngima, W, M., & Kyongo, J. 2013. Contribution Of Motivational Management to Employee Performance. *Journal Of Humanities And Social Science*,3(1), 1-21.
- Resti, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Pegawai di Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Situmorang, L. M., & Helmi, S. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Medan Press.
- Sugiyono. (2014). *Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Kencana
- Suwuh, M. (2015). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Through Work Motivation. *Jurnal EMBA*, 3(1), 1-9.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.