

Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Karyawan PT. JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya

Agil Gusriani Neldi ⁽¹⁾

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya

Soedarmanto ⁽²⁾

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya; soedarmanto@stiamak.ac.id

Mudayat ⁽³⁾

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the improvement in human resource performance at PT. JPT Jatidiri Trans Surabaya Branch. The type of data used in this research is quantitative. The population in this study were employees of PT JPT Jatidiri Trans Surabaya Branch while the sample consisted of 30 respondents using a saturated sampling technique. The data used is obtained from primary data and secondary data. This data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research show that leadership style has a partially significant effect on employee performance. The implications that occur in this research are that the application of a democratic and moralist leadership style has proven to be influential in improving employee performance, motivation has a partially significant effect on employee performance, motivation is a very important variable. Dominant in improving employee performance. The implications of this research are that the company implements divisional exchange management once every 2 years so that it motivates employees to expand their experience. Work discipline has a partially significant effect on employee performance. The implications that occur in this research are that work must be done on time and comply with regulations. company, consistently maintain company services. Leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance; Motivation; Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peningkatan kinerja sumber daya manusia di PT. JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sedangkan sampel berjumlah 30 Responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebar kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan implikasi yang terjadi pada penelitian ini penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis dan moralis terbukti berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi adalah variabel yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan implikasi pada penelitian ini perusahaan menerapkan manajemen pertukaran divisi sekali dalam 2 tahun sehingga memotivasi para karyawan untuk memperluas pengalaman, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan implikasi yang terjadi pada penelitian ini pekerjaan harus sesuai tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, konsisten menjaga pelayanan perusahaan. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Motivasi; Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Perusahaan dalam mencapai tujuannya juga tidak bisa lepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia) yang mana dalam hal ini ialah SDM di level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), menyatakan bahwa SDM sendiri merupakan individu atau orang bekerja sebagai suatu aset organisasi di korporasi tertentu yang mampu diukur jumlahnya. Selain itu, SDM juga merupakan suatu hal yang potensial yang mampu menggerakkan suatu organisasi.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai atau produk dalam mencapai apa yang dikerjakan (Rinawati, 2016). Perusahaan dapat dikatakan sukses jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Dengan kinerja yang baik maka sangat dibutuhkan dan tidak terlepas dari peran pemimpin/atasan tentang bagaimana cara mengarahkan atau sikap pimpinan terhadap bawahan. Jika sebuah perusahaan mengalami kemajuan juga tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan mengontrol bawahan menjadi lebih baik adalah keinginan semua bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu himpunan atas ciri yang dimanfaatkan untuk mampu menjadi pengaruh bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan maka bisa disebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan yakni bentuk perilaku dan juga taktik atau strategi yang acap kali diaplikasikan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai, 2014). Lalu oleh Hasibuan (2013) berpendapat tentang gaya kepemimpinan dimana Hasibuan mengatakan bahwa hal tersebut adalah suatu cara untuk memimpin guna memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Hal ini dilakukan agar bawah tersebut mau untuk teroganisir dalam pekerjaan dan bekerjasama dengan cara yang produktif sehingga tujuan organisasi yang telah dirumuskan dari awal bisa tercapai. Oleh sebab itu sosok pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok agar SDM yang dia bawahi dapat terpengaruh dan menjalankan tugas sesuai perintah guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan seseorang atau individu juga mendapatkan determinan faktornya yaitu motivasi, guna menstimulasi karyawan untuk mau menjalankan jobdesknya dengan semaksimal mungkin yang dalam hal ini disesuaikan dengan tujuan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh pemimpin sehingga tercipta suasana kondusif di perusahaan tersebut.

Motivasi menurut Pamela & Oloko (2015) merupakan faktor kunci dari suatu organisasi, yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal organisasi dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Motivasi dalam hal ini memiliki makna untuk menverukan suatu bimbingan atau arahan, sumber daya, dan juga imbalan. Hal ini dilakukan agar mereka mampu mendapatkan inspirasi guna bekerja dengan cara yang dikehendakinya. Seperti yang dikatakan oleh Chukwuma dan Obiefuna (2014) Motivasi merupakan suatu proses untuk membangun suatu perilaku, dan juga membuat kemajuan perilaku yang ada mampu bertahan, dan menyalurkan perilaku tindakan yang memiliki spesifikasi tertentu. Sehingga dengan demikian akan menstimulasi karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Disiplin kerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) ialah suatu perangkat yang dimanfaatkan oleh pemimpin atau manajer, yang mana dalam hal ini untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada. Hal ini dilakukan agar mereka mampu dan sanggup untuk menambah serta meningkatkan kesadaran atas seseorang sehingga berbagai aturan yang telah ada di perusahaan dapat ditegakkan atau ditaati.

Adanya kenaikan kinerja karyawan yang relatif positif sangat diinginkan oleh perusahaan sebab mampu membawa perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak dapat diduga keadaannya. Oleh sebab itu, ini merupakan hal yang cukup serius untuk bagi manajemen perusahaan guna mencapai cita-citanya dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada, hingga adanya tuntutan bagi karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Namun ada beberapa hal yang bisa melemahkan kinerja karyawan yaitu kelalaian dalam mengurus pekerjaan, menurunnya keinginan karyawan untuk berprestasi, enggan menuruti aturan yang ada, lingkungan kerja yang kurang baik dan adanya contoh yang kurang baik

dalam berlaku di perusahaan. Namun, ada juga beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Dengan menggabungkan ketiga elemen tersebut yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja akan membantu para karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih optimal, efisien, dan efektif. Sebagai dasar melakukan penelitian ini, peneliti mengambil rujukan pada penelitian sebelumnya yang berjudul "Peningkatan Kinerja Sumber daya Manusia Karyawan PT Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya".

Landasan Teori

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dinyatakan oleh Sutrisno (2017) merupakan pegawai yang siap dan mampu dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang di kemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah memiliki sebuah kontribusi terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas diri sendiri. Berlandaskan dengan pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumberkekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan.

B. Gaya Kepemimpinan

Berkaca pada pendapat Kartono (2017) sejatinya kepemimpinan berhubungan erat dengan kapasitas pemimpin tersebut untuk berpengaruh terhadap orang lain, bawahan, atau juga bisa dalam lingkup kelompok. bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok. Sehingga demikian, pemimpin tersebut akan mampu mengarahkan ke arah yang dikehendaki perusahaan. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan tindakan yang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau dalam hal ini karyawannya, sehingga pihak-pihak tersebut berkenan untuk bekerjasama demi orientasi yang akan dicapai perusahaan. Hal ini masih serupa dengan apa yang dikatakan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kapasitas dalam memberikan pengaruh yang sifatnya membangun atau disebut juga dengan konstruktif kepada pihak lainnya untuk melakukan berbagai hal dengan sifat yang kooperatif. Hal ini dilakukan dengan alasan yang sama, yakni untuk mencapai misi dari perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu konklusi bahwasannya kepemimpinan adalah tentang kapabilitas dalam mengarahkan, memberikan pengaruh, dan juga mampu memberikan pengawasan mereka yang menjadi bawahannya agar dalam hal ini mau melakukan suatu tindakan. Bukan hanya itu tetapi juga tentang perilakunya dan juga karyanya. Dengan demikian pemimpin mampu menaungi pekerjaan yang lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan sejak awal dapat tercapai. Melihat bagaimana fakta dilapangan terjadi, maka ada banyak sekali faktor yang menjadi determinan atas alur proses kepemimpinan yang dalam hal ini utamanya adalah fakta dan dinamika organisasi yang terjadi. Dalam hal ini, jika ternyata pemimpin menerapkan suatu gaya atau hal yang berhubungan dengan aktivitas kepemimpinannya, maka dalam hal ini akan berkaitan erat dengan pola organisasi tempat pemimpin tersebut berada. Dinamika ini dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan yang ada mempunyai pengaruh yang signifikan dan beragam atas hasil berbagai faktor yang menjadi latar belakang kepemimpinan.

C. Motivasi

Terdapat banyak pengertian yang berusaha menerjemahkan maksud dari kata motivasi. Salah satunya menurut Winardi (2011:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti bergerak (to move). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya suatu korporasi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki kapasitas, kecakapan dan keterampilan, tetapi yang paling vital adalah faktanya bahwa mereka mau untuk bekerja dengan cara yang giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, dalam hal ini sangat berhubungan dari aktifitas yang dilakukan oleh SDMnya yang dalam hal ini

juga tentang kreativitasnya. Untuk itu, hal primer yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar untuk menggerakkan minat dan keinginan karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang dibuat perusahaan. Seorang manajer akan berada pada situasi yang lebih mudah untuk memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan.

D. Disiplin kerja

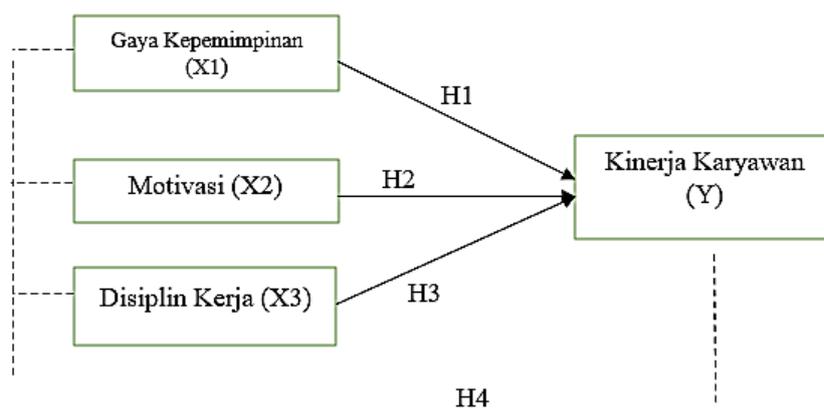
Disiplin adalah sebagai sikap yang secara mental dapat ditenggarai dengan perbuatan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan juga masyarakat yang ada. Dalam hal ini kaitannya adalah tentang perilaku yang dilakukan atas berbagai peraturan, norma, dan kaidah yang ada di masyarakat. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Hasibuan (2008:193) kedisiplinan merupakan suatu kondisi sadar seseorang dalam menanti keseluruhan aturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat suatu konklusi bahwa disiplin kerja lebih kepada suatu kondisi ketertiban, dimana baik individu atau bisa juga berupa kelompok kemudian bergabung di suatu organisasi yang ada. Hal tersebut dilakukan dengan menjalankan peraturan yang sudah berlaku.

E. Kinerja Karyawan

Amir menyatakan dalam lestari (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki keterkaitan erat dengan job desknya yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukanlah suatu ukuran terakhir dalam proses kerja, tetapi dalam hal ini adalah bentuk dari keseluruhan pekerjaan yang dalam hal ini diawali dengan unsur kegiatan masukan, keluaran, dan juga bahan outcome.

Sedangkan menurut Roziqin (2010) jika dilihat secara general maka akan ditemukan bahwa kinerja sendiri bisa dipandang sebagai proses dari awal hingga akhir dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Dalam hal ini nanti hasilnya bisa dimanfaatkan untuk menjadi acuan atau pedoman untuk menentukan tentang individu tersebut layak dipekerjakan atau baik ataukah sebaliknya. Edison (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil dari serangkaian proses terarah, sistematis dan dinilai dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini amat didasarkan atas ketentuan dan kesepakatan yang sebelumnya telah disepakati bersama.



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Sumber : diolah sendiri

Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya adalah temporal pada rumusan masalah penelitian. mengenai ini, rumusan masalah yang ada dilahirkan dalam berbagai bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:99) dari masalah yang sudah dirumuskan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga Disiplin yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Diduga Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif dimaknai sebagai metode penelitian. Dalam hal ini dasar paradigmanya ialah filsafat dengan aliran positivism. Aliran ini dimanfaatkan penerapannya untuk meneliti suatu populasi yang terspesifikasi. Sedangkan apabila ditinjau dari teknik pengambilan sampel, umumnya ialah dengan cara random dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis datanya dalam hal ini dibuat kuantitatif untuk maksud melakukan pengujian atas apa yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

B. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), yakni sesungguhnya populasi sendiri merupakan suatu wilayah yang secara general tersusun atas objek. Dalam hal ini, objek mempunyai mutu dan karakteristik yang terspesifikasi. Dalam hal ini adalah yang ditentukan oleh peneliti agar dipelajari dan selanjutnya akan ditarik sebuah konklusi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya yang berlokasi di Jl. Demak No. 87, Dupak, kota Surabaya. Dalam penelitian ini populasi ialah seluruh pegawai PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebanyak 30 pegawai.

C. Sampel

Sugiyono (2014) mengatakan, teknik sampling jenuh adalah suatu cara dalam memilih sampel jika secara keseluruhan atas anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Hal ini disebabkan populasi yang dimanfaatkan atau diterapkan pada studi ini memiliki kecenderungan nilai yang kecil. Maka teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh sebab populasi yang dikenakan pada penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 30 responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh sebuah informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian hingga dilakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan data prosedur sebagai berikut :

1. Kuisisioner
2. Observasi
3. Studi Pustaka

E. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas
2. Uji Realibilitas

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

H. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi ada dimanfaatkan guna menggambarkan garis yang mampu menjadi petunjuk atas arah hubungan yang dimiliki antar variabel. Hal ini juga mampu dimanfaatkan untuk memprediksi. Analisis ini digunakan untuk mengeksplorasi lebih jauh korelasi antara dua variabel atau lebih. Secara khusus, model digunakan untuk mengeksplorasi pola relasional yang belum sepenuhnya diketahui. Dalam penelitian ini model persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Hasil dan Pembahasan**Uji Hipotesis**

1. Uji F (Simultan)
2. Uji t (Parsial)
3. Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**a. Uji Validitas****1) Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

3) Uji Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X3) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerjadinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

4) Uji Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel DKinerja Karyawan (Y) terdiri dari 12 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r *product momen*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dapat dikatakan bahwa variabel-variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) tersebut reliabel karena semua nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6

1) Uji Asumsi Klasik**a) Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas diperoleh dari One Sample Kolmogorov-smirnov Test signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b) Uji Multikolonieritas

Berdasarkan uji multikolonieritas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolonieritas antar variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas seluruh nilai signifikan berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data dari pengujian tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas

d) Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) masing-masing terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,646 + 0,353X_1 + 0,952X_2 + 0,477X_3 + e$$

3) Uji Hipotesis

a) Uji T

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

2. Variabel Motivasi (X2)

Variabel bebas Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

3. Uji T Variabel Disiplin Kerja

Variabel bebas Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

b) Uji F

Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

4) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari perhitungan di atas diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Squared* $= 0,764$ atau 76,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya sebesar 76,4%. Sisanya sebesar 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penunjang tingkat kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin menerapkan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Terdapat pengaruh motivasi (X2) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh.

3. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) secara signifikan kepada kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Jika disiplin karyawan semakin membaik maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya.

Daftar Pustaka

1. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
2. Abdurrahmat Fathoni, (2011), *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT.Rineka Cipta
3. Amirullah, Widayat, 2002, *Metode Penelitian Pemasaran*, Malang : CV. Cahaya Press
4. Arianti, N.D.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Jurnal*
5. Chukwuma, E. M., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2 No. 7.
6. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
7. Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
8. Hamid, H.2020. Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ildikti Ekonomika*
9. Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
10. Ihsan, M.2021. Pengaruh, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating Pada PT. P&P Lembah Karet. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*.
11. Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
12. Kartono, Kartini.(2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
13. Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.
14. Marzuki, A.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Lurah Lawang Kidul Kota Palembang. *Jurnal kompetitif*.
15. Muchdarsyah. Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
16. Muhamad Zainur Roziqin, 2010, *Kepuasan Kerja*, Malang: Avveroes Press.
17. Nata, K.C.2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal STEI kayu tangi*.
18. Pamela, A.O., & Oloko 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
19. Priyatno, Duwi.,2014 *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
20. Priyohadi, N. D., Suhariadi, F., Fajrianti, F., & Soedarmanto, S. (2019). VALIDITY AND RELIABILITY TESTING OF THE ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SATISFACTION SCALE FOR MILLENIAL EMPLOYEES IN INDONESIA. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(4), 594.
21. Rivai Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo. 2010
22. Rivai, Veithzal 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

23. Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
24. Rosalita, E., Soedarmanto, S., Priyohadi, N. D., & Priyanto, E. (2024). Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Produktivitas Kinerja Pegawai Pelabuhan Tanjung Perak. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(1), 59-65.
25. Sanusi, 2011, Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta : Salemba Empat
26. Soedarmanto, S., & Kartika Cahya, K. (2018). The Effect of Over Workload and Role Conflicts Behavior of Tax Auditors Dysfunction with Job Stress as Mediation Factor.
27. Sugiyono,(2017),Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D,Bandung: Alfabeta
28. Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia danKetenagakerjaan*.Yogyakarta : Graha Ilmu.
29. Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
30. Sutrisno.2017. Penelitian Sumber daya manusia. Yogyakarta: penerbit Deepublish
31. Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Bandung: AlfabetaWinardi. 2011. Motivasi Pemotivasian.
32. Wijonarko, G. 2021. *Analisis Kinerja, Disiplin, Dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur. STIAMAK Barunawati. Jurnal Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.