JURNAL

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri

The Influence of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance PT. Nusantara Card Semesta Kediri Branch

Oleh:

Zunining Tias

13.1.02.02.0567

Dibimbing oleh :

1. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
2. Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: ZUNINING TIAS
NPM	: 13. 1. 02. 02. 0567
Telepun/HP	: 082234389212
Alamat Surel (Email)	: zuniningtias@yahoo.com
Judul Artikel	: PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA CABANG KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulid merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 07 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. NIDN. 0730088001	Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M. NIDN. 0715106203	Zunining Tias NPM. 13. 1. 02.02. 0567

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA CABANG KEDIRI

Zunining Tias
13.1.02.02.0567
Ekonomi - Manajemen
zuniningtias@yahoo.com

Dosen Pembimbing 1 : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Edy Djoko, S.E., M.Pd. M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kepemimpinan yang tegas dan bijaksana, disiplin kerja yang di landasi oleh kesadaran dan kerelaan karyawan, serta motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri, (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri, (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri, (4) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri. Sampel yang diambil sebanyak 38 responden dengan menggunakan teknik *Quota sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana jumlah responden yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu, baru kemudian siapa yang akan dipilih menjadi anggota sampel terserah peneliti. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan hasil persamaan analisis regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3.232 + 0.334\ X_1 + 0.388\ X_2 + 0.092\ X_3}$$

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial (individu) dari masing-masing variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan kepada pimpinan perusahaan agar dapat lebih meningkatkan hubungan yang baik dengan karyawan, lebih terbuka mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, pemberian balas jasa yang disesuaikan dengan kinerja karyawannya. Serta hal-hal lain yang dirasa perlu untuk ditingkatkan tentunya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA KUNCI : kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja

Latar Belakang

Persaingan usaha yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Apalagi Indonesia telah bergabung dengan MEA, MEA merupakan singkatan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN yang memiliki pola mengintegrasikan ekonomi ASEAN dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas atau *free trade* antara negara-negara anggota ASEAN. Indonesia lebih bebas mengekspor barang dan jasa ke negara- negara anggota ASEAN. Sebaliknya, barang dan jasa dari negara-negara anggota ASEAN lebih bebas masuk ke Indonesia. Tujuan dibentuknya MEA adalah untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN.

Berkembangnya bisnis perdagangan mendorong pelaku bisnis untuk mampu menyalurkan produknya kepada para konsumen. Para pelaku bisnis kemudian membutuhkan pasangan dalam menyalurkan barangnya, yaitu perusahaan yang bergelut dalam jasa kurir atau pengiriman barang. Hal tersebut tentu sangat menggiurkan untuk pelaku bisnis yang menyediakan jasa pengiriman barang. Terlebih lagi dengan dikeluarkannya Undang – Undang No. 38 tahun 2009 tentang pos, jasa pengiriman barang yang kemudian dikenal dengan jasa kurir tumbuh dengan pesat. UU No 38 tahun 2009 menyatakan bahwa perusahaan yang dapat masuk dalam usaha jasa di bidang kurir menjadi luas, tidak hanya terbatas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melainkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ataupun koperasi dan swasta bisa masuk ke dalam jasa kurir.

Terkait tentang adanya perkembangan jasa ekspedisi di Indonesia yang semakin pesat, maka PT. Nusantara Card Semesta turut serta dalam mengembangkan bisnis di bidang jasa pengiriman. PT. NCS merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pengiriman domestik seperti pengiriman kartu kredit, surat tagihan, paket, dan dokumen lainnya dari antar perusahaan maupun dari perusahaan ke nasabahnya. PT. NCS juga sudah terpercaya bagi online shop di Indonesia seperti lazada maupun online shop kecil lainnya. Apalagi pesatnya pertumbuhan transaksi online di Indonesia membutuhkan perhatian bagi para pihak ketiga yang menyediakan jasa kurir pengiriman barang. Semakin banyak toko online, semakin terbuka pasar yang membutuhkan jasa kurir, jasa ekspedisi, dll. Oleh karena itu keadaan tersebut dimanfaatkan PT. NCS untuk dapat semakin maju dan berkembang.

Berbicara tentang perusahaan jasa tepatnya pada PT. NCS cabang Kediri, pada prakteknya terdapat berbagai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama permasalahan dibidang Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik.

Maka dari itu seorang karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi dan baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pula yang terjadi pada PT. NCS cabang Kediri upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, kedisiplin dan motivasi kerja.

Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja *(performance)* karyawan. Baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan tersebut dapat di artikan sebagai kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*. Dua dari sekian banyak faktor yang merupakan bagian dari kinerja yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja seseorang adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. PT. NCS yang bergerak dibidang jasa ekspedisi atau pengiriman barang, tampaknya memiliki permasalahan kinerja, tepatnya masalah kualitas dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Kegiatan manusia secara senantiasa membutuhkan kepemimpinan, agar tercipta suatu usaha yang terencana dan sistematis. Menurut Badeni (2013:126-127) kepemimpinan merupakan kemampuan proses, dan seni. Hal ini mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk memengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi memengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan. Seorang pemimpin dapat melakukan dengan cara membujuk, mendesak, memaksa, atau dengan cara lain sehingga orang lain menjadi mau melakukan.

Menurut Sentot (2015:184) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya

termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Tanpa adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mustahil suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan.

Menurut Badeni (2013:77) motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arahan atau tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja disuatu perusahaan atau organisasi, dan berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan.

Penulis memilih PT. Nusantara Card Semesta sebagai tempat penelitian dengan alasan, PT. Nusantara Card Semesta sudah berdiri lebih dari 20 tahun yaitu didirikan pada tanggal 26 November 1994 dan dimiliki oleh ibu Reni S. Siregar sebagai direktur utama. PT. Nusantara Card Semesta juga telah memiliki banyak cabang dan memiliki kualitas pelayanan seluruh jaringan di 338 kota besar Indonesia. Perbedaan PT. Nusantara Card Semesta dengan jasa ekspedisi lain karna dalam cara pengirimannya, kurir selalu mengirim hingga sampai dialamat penerima meskipun daerah penerima yang ada dipelosok desa, sedangkan jasa pengiriman lain biasanya memberi instruksi kepada penerima untuk mengambil dikantor terdekat karna alamat penerima yang jauh. Keunggulan lainnya yaitu PT. Nusantara Card Semesta merupakan sebuah perusahaan yang memberikan solusi inovatif, pengiriman cepat, aman, dan akurat dan tidak pernah berhenti dalam mengembangkan sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri**"

Berdasarkan batasan masalah di atas peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan "PT. Nusantara Card Semesta" cabang Kediri ?

2. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan "PT. Nusantara Card Semesta" cabang Kediri ?
3. Adakah pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan "PT. Nusantara Card Semesta" cabang Kediri ?
4. Adakah pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan "PT. Nusantara Card Semesta" cabang Kediri ?

Kajian Teori

Menurut Edison (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktifitas.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Bangun (2012:340) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wahjono (2015:184) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menananmkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrument hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Jadi disiplin bertujuan untuk mempertahankan kinerja unggul.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Menurut Badeni (2013:77) motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arahan atau

tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2015:8), mengemukakan pendekatan kuantitatif adalah "data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik". Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis. Selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses dengan cara memberi simbol angka untuk selajutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi-23.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2014:14) penelitian kausalitas merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sanusi (2014:104) data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan bagian pengiriman kantor PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku atau media lainnya sebagai landasan teori yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah di PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri, Jl. Penanggungan No. 114 Kediri. Waktu yang di perlukan untuk penelitian ini yaitu selama 3 bulan sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2014:87) populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan cirri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kesimpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan cirri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada diperusahaan PT. Nusantara Card Semesta yang berjumlah 38 karyawan yang terdiri dari

Kepala Cabang 1, Staff 12 karyawan, kurir 22 karyawan, keamanan 1 karyawan, petugas kebersihan 1, sopir 1.

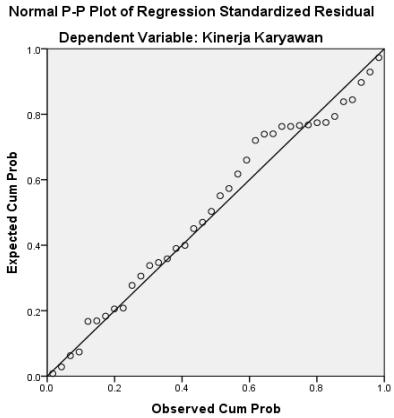
Menurut Sanusi (2014:88) sampel merupakan contoh yang *representatif* (mewakili) dari populasi yang tersedia. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. *Quota sampling* adalah cara pengambilan sampel dimana jumlah responden yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu, baru kemudian siapa yang akan dipilih menjadi anggota sampel terserah peneliti. Dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah keseluruhan populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi yang berjumlah 38 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh gambar di bawah sebagai berikut :



Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Fakta untuk membuktikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah menyebar mengikuti garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

Uji Multokolinieritas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain". Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.276	3.619
	Disiplin Kerja	.273	3.660
	Motivasi Kerja	.887	1.127

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, yaitu masing-masing sebesar 3,619, 3,660 dan 1,127. Dengan demikian hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t sebelumnya". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunkan uji Durbin-Watson (DW test) yang mensyaratkan adaya konstanta (*intercept)* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantra variabel independen.

Model Summary[b]

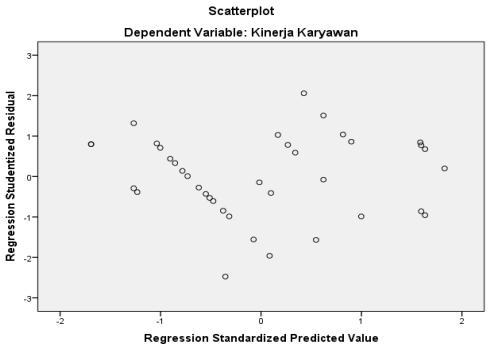
Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.648	2.092

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Durbin-Watson yang dihasilkan adalah 2,092. Banyaknya variabel bebas adalah 3 dan jumlah sampel adalah 38, maka diketahui nilai du adalah 1,66, sehingga dapat diketahui nilai durbin-watsonnya adalah 4-DU= 4-1,66= 2,34. Dapat disimpulakan bahwa nilai Durbin-Watson terletak antara du s/d 4-u, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Uji Heterokedestisitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.



Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap Kinerja Karyawan, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada table berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.232	.977
Kepemimpinan (x1)	.334	.093
Disiplin (x2)	.388	.117
Motivasi (x3)	.092	.028

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

Y = 3,232+0,334 X1+0,388 X2+0,092X3

Artinya :

1. Nilai a yaitu 3,232, artinya apabila variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 3,232.
2. Regresi X1 0,334. Besarnya koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,344, artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,334, bila variabel lainnya konstan.

3. Regresi X2 0,388. Besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,388, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,338, bila variabel lainnya konstan.
4. Regresi X3 0,092. Besarnya koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,092, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja secara positfi naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,092, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R^2*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.926[a]	.857	.844

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasim (adjusted R2) adalah sebesar 0,844 dan hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 84%. Berarti masih ada variasi lain sebesar 16% yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.322	3	28.441	67.828	.000[b]
	Residual	14.257	34	.419		
	Total	99.579	37			

Berdasarkn hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 67,828 dengan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) < 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri. Artinya semakin baik sikap pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan pada karyawan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri.
2. Terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri. Artinya semakin baik kedisiplinan yang dicerminkan oleh karyawan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri.
3. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri. Artinya semakin baik motivasi yang dilakukan perusahaan berakibat pada semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri.
4. Terbukti bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Card Semesta cabang Kediri.

Saran

a. Saran untuk Perusahaan
   1. Perusahaan lewat pemimpin yang berwenang di dalam perusahaan dapat senantiasa memantau kedisiplinan karyawan, serta dapat mempertimbangkan untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya. Apabila pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi sesuai dengan hasil (kinerja) yang dicapai, maka hal tersebut secara langsung maupun memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat diperoleh kinerja yang tinggi.
   2. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai nilai terendah. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan lebih mengembangkan motivasi kerja yang telah ada dan perlu terjalinnya *human relation* yang baik antara pimpinan dengan karyawan dalam berkomunikasi.

Karena apabila *human relation* telah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan, maka dalam kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih efektif serta kendala-kendala yang dihadapi perusahaan lebih mudah untuk diselesaikan.

3. Dalam upaya menciptakan kondisi perusahaan yang kondusif, pimpinan perusahaan harus lebih terbuka terhadap seluruh peraturan yang mengikat kepada para karyawannya. Selain itu pengawasan juga dirasa penting untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan untuk mengetahui kendala atau permasalahan yang dihadapi karyawan dalam bekerja.
4. Penerapan atau pemberian peraturan serta sanksi bagi karyawan baik itu sanksi jika melakukan kesalahan atau penghargan jika karyawan mencapai hasil yang baik yang diberikan oleh PT. Nusantara Card Semesta harus sesuai dengan harapan dan diperlukan untuk agar karyawan senantiasa menerapkan kedisiplinan serta agar karyawan termotivasi bekerja dengan kemampuan maksimal. Dan perusahaan juga diharapkan melakukan evaluasi terhadap kepemimpinan yang selama ini berjalan, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan tidak hanya dari peningkatan kedisiplinan dan motivasi yang baik melainkan dengan kepemimpinan yang baik pula.

b. Saran untuk Penelitian Mendatang

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan seperti menambah variabel atau indikator lain, agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 85,7% dan

sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya komitmen organisasional, kompensasi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda misalkan analisis SEM, selain regresi linier disarankan juga untuk menggunakan analisis jalur (path), dan disarankan juga untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian agar hasil yang didapat lebih maksimal.

Daftar Pustaka

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta

Wahjono., Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta *:* Salemba Empat

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012 " *Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2013. *AplikasiAnalisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

LPPM. 2017. *Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* Kediri : UniversitasNusantara PGRI.