

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

## FORUM KOMUNIKASI ILMIAH DAN EKSPRESI KREATIF ILMU PENDIDIKAN

Meningkatkan Kemandirian dan Peran Partai Politik dalam Pelaksanaan Pemerintahan

Online Peer Review in the Teaching of Writing: A Preliminary Model

Pengembangan Modul Penerapan Teori Graph Berbasis ICT sebagai Pedoman PKL  
Mahasiswa Jurusan Matematika di Industri

Pemanfaatan Teknologi Multimedia dalam Pembelajaran Matematika

Pengembangan Media Monopoli Edukatif melalui Metode Permainan  
untuk Pembelajaran Trigonometri di Kelas X SMA

Applying Outdoor Learning Model to Learn Speaking to University Students

Peningkatan Kemampuan Membuat Proposal Penelitian melalui Pembelajaran  
Model Tandur pada Mahasiswa Prodi PPKn

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Peranan Orang Tua dalam Mengatasi Kenakalan Remaja

Penerapan Pembelajaran PQ4R pada Materi Peran Guru Profesional  
dalam Pembelajaran Mata Kuliah Profesi Kependidikan

Understanding the Field in the Employment Contract Agreement  
of Variety Woods and Greenheart LTD

Implementasi Langkah-langkah Polya pada Materi Validitas Pembuktian  
untuk Meningkatkan Pemahaman Mahasiswa

Penerapan Strategi Pembelajaran Creatif Problem Solving  
untuk Meningkatkan Kemampuan Berfikir Kreatif Mahasiswa

Complex Sentences Found in the Jakarta Post

Indirect and Direct Instructions in Vocabulary Subject

# CAKRAWALA PENDIDIKAN

**Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan**

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober

Terbit pertama kali April 1999

**Ketua Penyunting**

Kadeni

**Wakil Ketua Penyunting**

Syaiful Rifa'i

**Penyunting Pelaksana**

R. Hendro Prasetyo

Udin Erawanto

Riki Suliana

Prawoto

**Penyunting Ahli**

Miranu Triantoro

Masruri

Karyati

Nurhadi

**Pelaksana Tata Usaha**

Yunus

Nandir

Sunardi

---

**Alamat Penerbit/Redaksi:** STKIP PGRI Blitar, Jalan Kalimantan No. 49 Blitar. Telepon (0342)801493. Langganan 2 nomor setahun Rp 50.000,00 ditambah ongkos kirim Rp 5.000,00. Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

---

**CAKRAWALA PENDIDIKAN** diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua:** Dra. Hj. Karyati, M.Si. **Pembantu Ketua:** M. Khafid Irsyadi, ST.,S.Pd

---

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

---

**CAKRAWALA PENDIDIKAN**  
**Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan**  
 Volume 17, Nomor 1, April 2015

---

**Daftar Isi**

|   |     |
|---|-----|
| Meningkatkan Kemandirian dan Peran Partai Politik dalam Pelaksanaan Pemerintahan .....                                      | 1   |
| <i>Miranu Triantoro</i>   |     |
| Online Peer Review in the Teaching of Writing: A Preliminary Model .....  | 9   |
| <i>Ratna Nurlia</i>   |     |
| Pengembangan Modul Penerapan Teori Graph Berbasis ICT sebagai Pedoman PKL<br>Mahasiswa Jurusan Matematika di Industri ..... | 15  |
| <i>Sapti Wahyuningsih dan Darmawan Satyananda</i>   |     |
| Pemanfaatan Teknologi Multimedia dalam Pembelajaran Matematika .....  | 25  |
| <i>Tatiek Ismiasri</i>  |     |
| Pengembangan Media Monopoli Edukatif melalui Metode Permainan untuk Pembelajaran<br>Trigonometri di Kelas X SMA .....       | 35  |
| <i>Allen Jesica dan Aning Wida Yanti</i>  |     |
| Applying Outdoor Learning Model to Learn Speaking to University Students .....  | 46  |
| <i>Andreas</i>  |     |
| Peningkatan Kemampuan Membuat Proposal Penelitian melalui Pembelajaran Model Tandur<br>pada Mahasiswa Prodi PPKn .....      | 55  |
| <i>Ekbal Santoso</i>  |     |
| Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....                                    | 63  |
| <i>Kadeni</i>   |     |
| Peranan Orang Tua dalam Mengatasi Kenakalan Remaja .....  | 71  |
| <i>Kusnul Khotimah</i>  |     |
| Penerapan Pembelajaran PQ4R pada Materi Peran Guru Profesional dalam Pembelajaran<br>Mata Kuliah Profesi Kependidikan ..... | 77  |
| <i>Masruri</i>  |     |
| Understanding the Field in the Employment Contract Agreement of Variety Woods and<br>Greenheart LTD .....                   | 82  |
| <i>Ratna Kurnianingsih</i>  |     |
| Implementasi Langkah-langkah Polya pada Materi Validitas Pembuktian untuk Meningkatkan<br>Pemahaman Mahasiswa .....         | 89  |
| <i>Sitta Khoirin Nisa</i>   |     |
| Penerapan Strategi Pembelajaran Creatif Problem Solving untuk Meningkatkan Kemampuan<br>Berfikir Kreatif Mahasiswa .....    | 95  |
| <i>Udin Erawanto</i>  |     |
| Complex Sentences Found in the Jakarta Post .....   | 103 |
| <i>Varia Virdania Virdaus</i>   |     |
| Indirect and Direct Instructions in Vocabulary Subject .....  | 111 |
| <i>Wiratno</i>  |     |

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Kadeni**

STKIP PGRI Blitar

denikdk@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 87 karyawan PT RSO Tulungagung. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja

**Abstract:** This study aimed to examine and analyzed the influence of leadership style, motivation and discipline on employees' performance. Data were collected through questionnaires on 87 employees PT RSO Tulungagung. Classical assumption test and multiple linear regression analysis were used to test and prove the research hypothesis. The analysis showed that the style of leadership had positive influence on employee performance. Motivation and discipline of work had positive influence on employee performance.

**Keywords:** motivation, work discipline, leadership style and performance

## **PENDAHULUAN**

Faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Artinya perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi agar mampu mengelola perusahaan secara maksimal. Menurut Rifai (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang

baik adalah kinerja yang hasilnya maksimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang sangat ketat. Oleh karena itu upaya-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. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, dan beberapa diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kurang tepatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal, semangat teman sekerja yang menurun dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk mengatasi beberapa permasalahan tersebut variabel yang dapat mengembalikan meningkatnya kinerja karyawan adalah faktor motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Motivasi merupakan faktor pertama yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Se-

dangkan menurut Moekijat (2001) menyatakan bahwa 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.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: 1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip *quit pro quo*, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas . 2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis. 3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. 4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan: 1. Cara berinteraksi. 2. Menjadi pendengar aktif. 3. Penyusunan tujuan yang menantang. 4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi. 5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Faktor kedua yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah tingkat kedisiplinan. 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 mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan

itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan mengharap akan dapat terwujudnya seorang pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Simamora (1997) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Rivai (2004) terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja: 1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. 3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. 4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Faktor gaya kepemimpinan seseorang akan dapat menentukan keberhasilan perusahaan karena gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dalam hal ini karyawan. Gaya kepemimpinan yang cocok dapat diketahui apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya dan melaksanakan kebijakannya. Seorang pemimpin harus menerapkan

gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat menggunakan dengan memberikan penghargaan atau hadiah dan tata tertib sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin yang mau dan mampu mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan maka akan sangat membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat membangkitkan motivasi seseorang karyawan untuk berprestasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kegiatan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana pandangan mereka yang dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). Sedangkan James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Jadi gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Robins (2006) ada empat jenis gaya kepemimpinan yaitu: 1. Gaya kepemimpinan kharismatik. Yaitu jika para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik: a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada *status quo*, dan mampu mengklarifi-

kasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi. c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistik kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perceptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka. e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu:

- Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dean mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin transformasional mencerahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran ke-

lompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rationalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner, kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistik, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

## HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

### Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: 1) Disiplin kerja (X1), 2) Motivasi (X2) dan 3) Gaya kepemimpinan (X3).

## Populasi dan Sampel

Poulati dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah 87 karyawan PT RSO Tulungagung.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner diperoleh dari karyawan tentang motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi.

## Teknik Analisis Data

### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

### *Uji Normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

## Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL

### **Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### **Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p*-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

#### **Uji Hipotesis 1**

Dari hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### **Uji Hipotesis 2**

Dari hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### **Uji Hipotesis 3**

Dari hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_a$

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

### **PEMBAHASAN**

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:

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H-1) 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.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H-2) 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.

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H-3) terbukti bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa 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.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) 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  $H_0$ . 2. 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. 3. 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  $H_a$ .

### Saran

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, karena karyawan memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi pada pekerjaan dapat meningkatkan kenerjanya. Para pimpinan perusahaan untuk dapat melaksanakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. 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.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.Jakarta.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.