

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DI PERUSAHAAN

Adi Kurniawan

Prodi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Maarif Hasyim Latif

Email: Adi-kurniawan@student.umaha.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja yang ditanamkan pada setiap karyawan sangatlah penting dengan memanfaatkan kepemimpinan yang baik serta menerapkan disiplin kerja akan menjadikan karyawan tersebut memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Di perusahaan. Penelitian dilakukan pada Departemen Produksi. Pada penelitian ini dilakukan pengambilan data dengan metode wawancara dan kuisioner pada 56 responden yaitu karyawan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan metode regresi linier berganda dengan *software* SPSS.

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Disarankan untuk pihak manajemen harus lebih memperhatikan dan melakukan peningkatan tingkat kinerja mereka dengan memperhatikan ketiga variabel tersebut khususnya tentang motivasi kerja. Pentingnya pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja untuk karyawannya, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, melakukan pemberian penghargaan dan aktualisasi diri sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Work motivation that instilled in every employee is very important, by utilizing good leadership and implementing work discipline will make the employee have better performance. This study aims to determine the effect of Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation both partially and simultaneously on the Employee Performance of Company. This research was conducted at the production department of Company.

This research is a study using a descriptive statistical approach. In this study data was collected by interview method and questionnaire on 56 respondents who's as employee at PT. Charoen Pokphan Indonesia Tbk. This study uses data analysis with multiple regression methods using SPSS software.

The result of analysis in this study, indicate that the variables of leadership style, work discipline, and work motivation significantly influence to employee performance. While partially, the variables of leadership style, work discipline, and work motivation significantly influence to employee performance at a significant level less than 0,05 or 5%. It is recommended for management to pay more attention to the three variables, especially regarding work motivation. The importance of management to increase work motivation for employee, such as physiological needs, the need for security, social needs, rewards and self actualization so that it will affect the performance of these employees.

Keywords: Human Resource Management, Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur merupakan unit kegiatan dimana memiliki aktivitas produksi yang mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa bagi masyarakat sekitar dengan maksud mendapatkan keuntungan dan memenuhi kepuasan akan kebutuhan masyarakat. Di Indonesia perkembangan perusahaan sudah mencapai banyak sektor, jadi bukan hanya perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur atau jasa, melainkan banyak sektor lain seperti pertanian, perikanan, pertambangan, properti, pertekanan dan lain lain membuat dunia industri meluas dengan pesat.

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian integral dan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi, yang menjadi perencana dan penggerak dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan. Perusahaan pakan ternak merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi produk utamanya adalah pakan ternak ayam, disamping itu pula perusahaan tersebut juga mengembangkan bisnis di bidang penetasan ayam, pengolahan ayam menjadi makanan olahan seperti nugget, sosis dan lain lain. Minuman kemasan pun juga di gelutinya. yang menjadi subjek penelitian ini berproduksi pakan ayam sehingga menjadi salah satu sub penghasil utama. Sehingga kinerja karyawan yang baik sangat diperhatikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut, menjadi unsur yang penting dalam menjaga kredibilitas perusahaan, dalam melakukan kegiatannya. Baik itu tingkat pemimpin atau manajerial, dan karyawan operasional. Peran penting seorang pemimpin dibutuhkan dalam mengatur berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sifat maupun gaya kepemimpinan berpengaruh besar dalam pelaksanaan tugas, wewenang, dan jabatan. Bukan berarti pemimpin mengabaikan aspek disiplin kerja, pemimpin maupun karyawan dalam perusahaan harus mengutamakan disiplin kerja dan motivasi baik yang bersifat tertulis atau hanya norma-norma. Oleh karena itu

kegiatannya dengan optimal. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, latar belakang, usia, jenis kelamin yang berbeda di setiap individunya. Sifat tersebut bersifat heterogen yang dibawa masuk dalam perusahaan sehingga tidak seperti mesin, uang dan materiel yang bersifat pasif dan berhak dikuasai serta sebagai pengatur dan penggerak dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam manajemen.

Kinerja merupakan hasil baik dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas jabatan yang disandangnya. Oleh karena itu karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang optimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, diperlukan adanya sikap disiplin kerja dari karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menjamin berlangsungnya kelancaran kegiatan operasional semua departemen di perusahaan, karena sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan dari kinerja karyawan.

Departemen yang menjadi bagian dari fungsi penting perusahaan adalah departemen produksi. Karena baik tidaknya suatu perusahaan dilihat bagaimana kinerja departemen tersebut. Untuk itu motivasi kerja setiap karyawan pada departemen ini sangat penting dengan memanfaatkan kepemimpinan yang baik dengan disiplin kerja yang baik, motivasi yang baik pula akan menjadikan kinerja karyawan lebih baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perusahaan?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di perusahaan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson, (2006), menyatakan bahwa, Sumber Daya Manusia adalah suatu pola pikir yang berbentuk strategi dari berbagai sistem pada organisasi dengan tujuan memastikan bahwa pemanfaatan dari keahlian sumber daya manusia secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting, dalam suatu perusahaan. Karena dibutuhkan perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi berkembang dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan Malayu, (2012), menyatakan bahwa sumber daya manusia sangat berperan besar dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia menetapkan program kepegawaian antara lain:

1. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan berdasarkan *job descriptions, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan.
5. Memonitoring dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan balas jasa perusahaan.
6. Mengatur mutasi karyawan, pension, pemberhentian dan pesangon.

Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002). Pemimpin perlu memikirkan model kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat, yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan tata cara yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi, dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai komitmen bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno, (2009) menyatakan bahwa, disiplin memperlihatkan bagaimana suatu konsisi atau sikap patuh yang berada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bilamana peraturan dan ketetapan tersebut dilanggar maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani, (2009), menyatakan bahwa, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pihak manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

bersedia merubah tingkah laku serta upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan para elemen perusahaan dalam mentaati peraturan dan norma yang berlaku bagi perusahaan.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai unsur penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi para bawahannya.

Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter bias dilihat pada kepercayaan seseorang kepada Tuhan, organisasi, dirisendiri, orang lain dan dipekerjaan. Puncak komitmen dapat dilihat pada integritas diri yang tinggi dan kuat. Sikap demikian dapat memberi dukungan pada proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah harga akan sikap (komitmen dan integritas) didukung, juga dikembangkan dan didelegasikan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang sungguh - sungguh.

Kedua, membentuk kualitas karakter dalam hidup yang ditandai dengan munculnya karakter kuat / tangguh dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

Motivasi Kerja

Pada dasarnya perusahaan tidak saja mengharapkan pegawai yang bisa dan ahli terampil tetapi yang paling utama mereka bisa bekerja dengan tekun demi mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan yang baik tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan *skill* yang dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong untuk bekerja keras untuk perusahaan dan organisasi tempat dimana mereka bekerja.

Pada umumnya orang bekerja karena didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu

mengharapka agar karyawan bekerja giat, ematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi yang baik. Karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang salingmemberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya adalah motivasi.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan supaya mereka dapat bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut sebagai pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan sebagai tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagaisasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003).

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson, (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno, (2014), kinerja adalah kesuksesanseseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telahdibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan

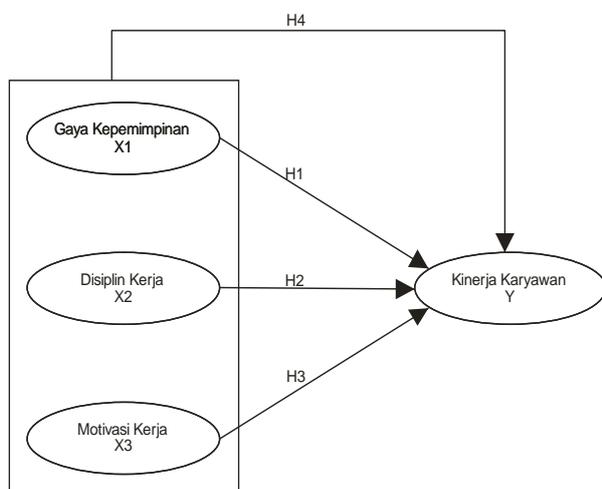
waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Rivai, (2010) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2010) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa, tujuan kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kerja dan kegiatannya.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Kerangka Konseptual

Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis sama halnya dengan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan untuk kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

H2 Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

H3 Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

H4 Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di perusahaan.

METODE

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

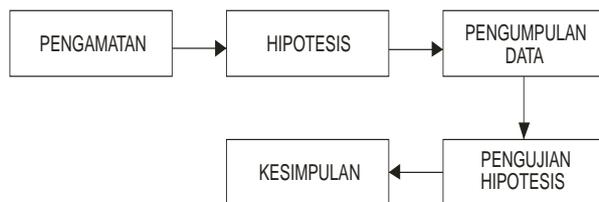
Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019, yang dijadikan tempat penelitian adalah Perusahaan Pakan Ternak di Sidoarjo. Di dalam penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di Perusahaan Pakan Ternak Sidoarjo. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik deskriptif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan alat penelitian yang dipakai. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

(Sugiyono,2004). Berikut adalah gambar pola penelitian kuantitatif:



Sumber: Data diolah oleh penulis

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2015). Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi Di Perusahaan Pakan Ternak yang berjumlah 65 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2015). Jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 56 responden yang merupakan karyawan departemen produksi Di Perusahaan Pakan Ternak.

Data yang Digunakan

Data primer yang digunakan untuk penelitian diantaranya adalah interview dan kuesioner dalam penelitian ini, pengumpulan dan pengolahan data lebih berdasarkan pada kuesioner dalam penelitian ini, pengumpulan dan pengolahan data lebih berdasarkan pada kuesioner yang dibagikan / sebarakan ke responden. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya melainkan dari pihak lain. Metode dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam perpustakaan yang berasal dari sumber bacaan, internet, buku-buku referensi, jurnal, atau hasil penelitian terdahulu untuk menunjang penelitian lanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari hasil data kuisisioner yang telah disebarakan. Suatu data penelitian dikatakan reliable jika hasil uji dengan SPSS menggunakan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,70.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,802	Reliabel
Motivasi Kerja	0,863	Reliabel
Disiplin Kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan Semua variabel didalam penelitian ini dinyatakan Reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 dan kuisisioner dinyatakan layak dibagikan / sebar kepada responden.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu data dari pengambilan sampel dengan menggunakan kuisisioner. Pengujian validitas data pada SPSS digunakan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Suatu data dikatakan valid jika tingkat signifikasinya di atas nilai 0,05.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah hasil uji validitas untuk gaya kepemimpinan

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Ket
GK 1	0,662	0,000	Valid
GK 2	0,718	0,000	Valid
GK 3	0,552	0,000	Valid
GK 4	0,645	0,000	Valid
GK 5	0,616	0,000	Valid
GK 6	0,686	0,000	Valid
GK 7	0,534	0,000	Valid
GK 8	0,688	0,000	Valid
GK 9	0,642	0,000	Valid

GK 10	0,580	0,000	Valid	MK4	0,649	0,000	Valid
GK 11	0,629	0,000	Valid	MK5	0,709	0,000	Valid
<p>Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai valid karena semua nomor pernyataan pada kuisiонер tersebut bernilai lebih dari 0,05 sehingga masing-masing butir pernyataan pada variable ini dinyatakan layak dalam penelitian.</p>				MK6	0,834	0,000	Valid
				MK7	0,859	0,000	Valid
				MK8	0,793	0,000	Valid
				MK9	0,622	0,000	Valid
				MK10	0,709	0,000	Valid
				MK11	0,834	0,000	Valid
				MK12	0,859	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil uji aliditas untuk disiiplin kerja.

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Ket
DK1	0,871	0,000	Valid
DK2	0,815	0,000	Valid
DK3	0,774	0,000	Valid
DK4	0,628	0,000	Valid
DK5	0,789	0,000	Valid
DK6	0,898	0,000	Valid
DK7	0,737	0,000	Valid
DK8	0,545	0,000	Valid
DK9	0,783	0,000	Valid
DK10	0,871	0,000	Valid
DK11	0,809	0,000	Valid
DK12	0,774	0,000	Valid
DK13	0,610	0,000	Valid
DK14	0,789	0,000	Valid
DK15	0,900	0,000	Valid
DK16	0,769	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variable disiiplin kerja (DK) memiliki nilai valid karena semua nomor pernyataan pada kuisiонер tersebut bernilai lebih dari 0,05 sehingga masing-masing butir pernyataan pada variable ini dinyatakan layak dalam penelitian.

Hasil Uji Validiitas Motivasi Kerja

Berikut adalah hasil uji valliditas untuk motivasi kerja.

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Ket
MK1	0,834	0,000	Valid
MK2	0,859	0,000	Valid
MK3	0,767	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (MK) memiliki nilai valid karena semua nomor pernyataan pada kuisiонер tersebut bernilai lebih dari 0,05 sehingga masing-masing butir pernyataan pada variable ini dinyatakan layak dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas untuk kinerija karyawan

Nomor Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Ket
KK1	0,829	0,000	Valid
KK2	0,615	0,000	Valid
KK3	0,564	0,000	Valid
KK4	0,678	0,000	Valid
KK5	0,829	0,000	Valid
KK6	0,615	0,000	Valid
KK7	0,564	0,000	Valid
KK8	0,678	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa variable kinerja karryawan (KK) memiliki nilai valid karena semua nomor pernyataan pada kuisiонер tersebut bernilai lebih dari 0,05 sehinggamasing-masing butir pernyataan pada variable ini dinyatakan layak dalam penelitian. Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator yang dipakai untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebihbesar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan semua indiktor tersebut adalah valid sehingga kusiонер yang dibuat oleh peneliti dapat digunakan untuk disebarkan kepada responden.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada tahap ini dilkukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji

multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya masalah multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran kolerasi antar variable independen.

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sign.	Tolerance
1	(Constant)	3.200	2.616		1.223	.227	
	GK	.285	.083	.282	3.440	.001	.442
	DK	.236	.031	.552	7.670	.000	.572
	MK	.147	.051	.218	2.860	.004	.508

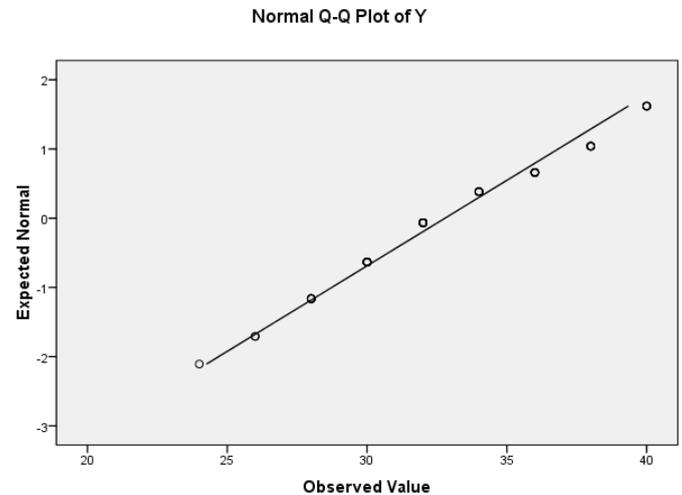
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* disekitar angka 1 untuk setiap variable yang digunakan. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* gaya kepemimpinan sebesar 0,442, disiplin kerja sebesar 0,572, dan motivasi kerja sebesar 0,508. Untuk nilai *variance inflation factor (VIF)* didapatkan bahwa gaya kepemimpinan sebesar 2,263, disiplin kerja sebesar 1,747, dan motivasi kerja sebesar 1,970. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas apabila memiliki nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10. Sehingga bisa disimpulkan model persamaan regresi pada penelitian ini tidak ada masalah multikolinieritas dan dapat digunakan.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian dalam sebuah model

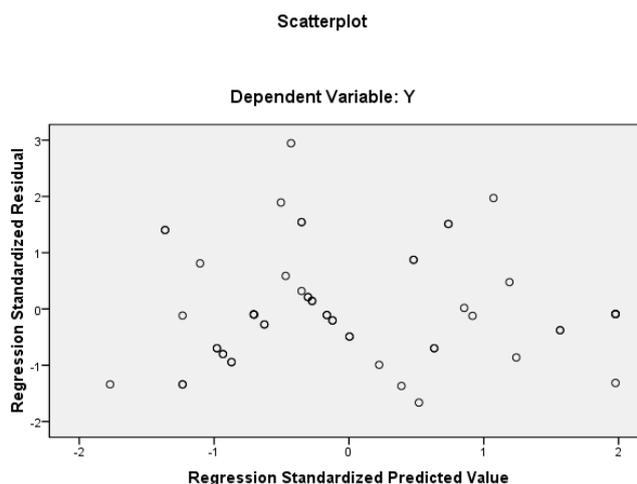
regresi, apakah variable dependen dan variable independen ataupun kedua variable mempunyai distribusi yang normal. Suatu model regresi dikatakan baik jika distribusi data nya normal atau mendekati normal.



Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data telah terpusat dan memiliki nilai rata-rata serta median atau nilai P-P terletak pada garis diagonal. Dari hasil ini disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memiliki penyebaran dan memiliki distribusi normal. Sehingga dari hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilakukan dan dilanjutkan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengecekan ke pengecekan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*.



Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan sebaran data data dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan variable yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjalankan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.837	1.63432

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,837 atau 83%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan

adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 83%. Sedangkan sisanya sebesar 17% adalah variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti budaya organisasi sebagainya.

Hasil Uji Statistik F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.537	3	254.179	95.163	.000 ^a
	Residual	138.891	52	2.671		
	Total	901.429	55			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 95,163 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka variabel pada model regresi tersebut yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Statistik t

Jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya H_a diterima dan H₀ ditolak. Sedangkan jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya H₀ diterima dan H_a ditolak.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.200	2.616		-1.223	.227
GK	.285	.083	.282	3.440	.001
DK	.236	.031	.552	7.670	.000
MK	.147	.051	.218	2.860	.004

a. Dependent Variable: Y

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.200	2.616		-1.223	.227
GK	.285	.083	.282	3.440	.001
DK	.236	.031	.552	7.670	.000
MK	.147	.051	.218	2.860	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3.200 + 0,285 X1 + 0,236 X2 + 0,147 X3$$

Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Gaya Kepemimpinan
 X2 = Disiplin Kerja
 X3 = Motivasi Kerja

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang penilaian karyawan tentang variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada studi kasus di PT Charoen Phokphand Indonesia sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di Perusahaan.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di Perusahaan.
3. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di Perusahaan.
4. Berdasarkan hasil Uji F variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan.

Saran

- Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah:
1. Bagi pihak Perusahaan adalah beberapa variable penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memperhatikan atas hal tersebut dan melakukan peningkatan tingkat kinerja mereka dengan memperhatikan ketiga variable tersebut khususnya tentang motivasi kerja. Pentingnya pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja untuk karyawannya. Seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, pemberian penghargaan dan aktualisasi diri sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
 2. Bagi penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan pengkajian lebih lanjut mengenai pengembangan dan pendalaman tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berpengaruh

terhadap penelitian di masa yang akan datang.

Keunggulan Bersaing. Jakarta : salemba empat.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. Malayu SP. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Rosdakarya, Bandung, 2010.

Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. Human Resource management : Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.

Mulyadi dan Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan ke sembilan.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai

Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno. 2014. Metode penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan RnD. Bandung : Alfabeta.

Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja kAryawan Perusahaan Bisnis.

Wiratna. V Sujarweni. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.