

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HOPLUN INDONESIA

Oleh

Imam Widodo (13510028)

imammwido@gmail.com

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of PT HOPLUN INDONESIA.

The type used in this study is quantitative where the data obtained through a sample of 94 respondents and analyzed using SPSS software version 20. The data testing techniques used in this study that is the validity test, reliability test with alpha cronbach, correlation analysis, regression analysis to test And proves the research of hypothesis.

The result of analysis showed that leadership style variable $t = 7,135 > t$ table 1,987 with significance ($p < 0,05$), It means that leadership style variable have positive influence to employee performance. The variable of motivation $t = 3.070 > t$ table 1.987 with significance ($p < 0,05$) It means that, motivation variable have positive influence to employee performance. Work discipline variable $t = 3.247 > t$ table 1.987 with significance ($p < 0.05$) It means that, the variable discipline of work has a positive effect on employee performance. From the test of all independence variables as simultaneously get value of F count 96,675 > F table 2,70 with significance $< 0,05$, this shows that simultaneously variables of leadership style, motivation and work discipline have positive influence on employee performance on PT.Hoplun Indonesia. The conclusion both by Partially and simultaneously independent variables of leadership style, motivation and work discipline have a positive influence on the dependent variable of performance.

Keywords: The influence of leadership style, motivation and discipline work on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT HOPLUN INDONESIA.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data diperoleh melalui sampel sebanyak 94 responden dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 20. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*, analisis korelasi, analisis regresi untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan t hitung = 7,135 > t table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$), Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi t hitung = 3,070 > t table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$) Hal tersebut berarti bahwa, variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja t hitung = 3,247 > t table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$), Hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian semua variabel independent secara simultan di peroleh nilai F hitung sebesar 96,675 > F table sebesar 2,70 dengan signifikansi < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja.

Kata kunci: **pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia sangat pesat dan berdampak pada persaingan diantara para pengusaha yang juga semakin ketat. Setiap perusahaan di tuntut untuk dapat beroperasi secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya yang di miliki agar dapat bertahan menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan kecakapan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, 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.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya

Faktor Motivasi kerja merupakan faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Motivasi pada manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan perhatian berupa pemberian motivasi kerja pada karyawannya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan

organisasi dengan efisien dan ekonomis. Adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Perusahaan selain memberikan motivasi kepada karyawannya juga harus memperhatikan sikap yang dimiliki karyawannya dalam bentuk disiplin. Faktanya disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja pegawai, oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

PT. Hoplun Indonesia sering melakukan rolling jabatan, hal ini akan berdampak baik positif maupun negative terkait dengan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Serta berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawannya melalui kepala bagian Human Resources development (HRD) yang menyebutkan bahwa di PT. Hoplun Indonesia masih di temukan indikasi rendahnya kesadaran karyawan akan pencapaian prestasi kerja yaitu belum tercapainya target efisiensi yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga memerlukan dorongan motivasi dari jajaran manajemen dan juga masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan, hal hal tersebut di khawatirkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu : 1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hoplun Indonesia ? 2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoplun Indonesia ? 3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoplun Indonesia ? 4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoplun Indonesia ?

KAJIAN PUSTAKA

A. GAYA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang dapat mempengaruhi orang lain untuk menerima pokok pikiran, perintah, sikap bahkan perilaku sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi (Slamet, 2012). Definisi lain kepemimpinan adalah gaya dan perilaku seseorang untuk membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendakinya (Mangkuprawira dan

Hubeis, 2010). Menurut Robbins (2010), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Sunarto (2010), kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Macam macam gaya menurut Mangkuprawira dan Hubeis, 2010 :

1) Gaya Mengarahkan

Gaya kepemimpinan ini dipakai jika manajer akan mengarahkan karyawan atau sekelompok karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Misalnya, pengarahan dilakukan kepada karyawan yang masih baru, karyawan yang sulit mengerti, dan pada kondisi krisis atau mendesak. Semakin mendesak suatu tugas harus diselesaikan maka semakin tinggi frekuensi penyeliaan yang harus dilakukan oleh manajer. Semakin lamban karyawan dalam menerima inovasi baru maka semakin intensif gaya kepemimpinan mengarahkan diterapkan kepada mereka.

2) Gaya Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dicirikan oleh upaya manajer untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian konsensus. Syaratnya adalah karyawan harus dipandang lebih sebagai mitra kerja daripada sebagai bawahan. Tipe kepemimpinan ini akan semakin efektif jika diterapkan kepada karyawan yang siap aktif terlibat dalam pengambilan keputusan dan siap pula melaksanakan hasilnya. Penerapan gaya ini akan sangat berguna sekali, terutama dalam konteks keterubahan organisasi yang membutuhkan keterlibatan aktif dari semua karyawan.

3) Gaya Berorientasi pada Tugas

Gaya kepemimpinan ini hampir mirip dengan gaya kepemimpinan yang mengarahkan. Rasanya gaya kepemimpinan berorientasi pada tujuan diterapkan pada sekelompok karyawan baru yang belum banyak mengenal anatomi, cara kerja, dan pelaksanaan program organisasi. Bahkan biasanya para karyawan junior sendiri memerlukan dan meminta dilakukannya supervisi dari manajer dengan bersinambung sampai mereka dapat melakukan pekerjaannya sendiri. Selain itu, manajer dapat menerapkan gaya kepemimpinan ini jika tugas yang harus dilakukan para karyawan telah ditargetkan, sesuai skala waktu tertentu, atau dalam keadaan yang sangat mendesak.

4) Gaya Membangun Motivasi

Berbeda dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, gaya kepemimpinan ini sangat cocok diterapkan pada karyawan yang sudah memiliki otonomi dan kemandirian yang tinggi. Biasanya tipe karyawan yang dikelola memiliki tingkat pengetahuan, pengalaman, dan kepedulian diatas standart dan dalam melaksanakan tugasnya. Penyeliaan yang dilakukan pada tipe karyawan ini tidaklah ketat. Bahkan, kalau manajer menyelia dengan ketat, hasilnya akan berbeda, yaitu mereka merasa tidak dipercayai dan cenderung akan kecewa berat. Jadi, bentuk perlakuan kepada tipe karyawan ini adalah tinggal memelihara motivasi mereka saja agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya selalu sesuai dengan standart kerja.

Sedangkan menurut Robbins (2008) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan Kharismatik.

Adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka

2) Gaya kepemimpinan transaksional.

Yaitu gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas

3) Gaya kepemimpinan transformasional.

Ialah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

4) Gaya kepemimpinan visioner.

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

B. MOTIVASI

Menurut Ishak Arep (2013) Pengertian Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi menurut Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Sedangkan pengertian Motivasi menurut Manullang (2011) berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Buchari Zainun, 2011). Kesulitannya adalah kebutuhan manusia kadang tidak pernah tercukupi, oleh karena itu organisasi hendaknya secara bijak mempsrtimhangkan proporsi yang berimbang antara kepentingan pegawai dengan organisasi.

Maslow dalam Dessler (2012) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain kebutuhan afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang. Sedangkan kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan tertinggi yang antara lain berupa kebutuhan untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan. Herzberg dalam Dessler (2012) memilah teori Maslow menjadi kebutuhan tingkat

rendah (fisiologis, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (seperti ego dan perwujudan diri). Cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Memotivasi seseorang dapat dilakukan dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga dia memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti keberhasilan dan pengakuan. Pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan tingkat rendahnya.

C. DISIPLIN KERJA

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2012) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

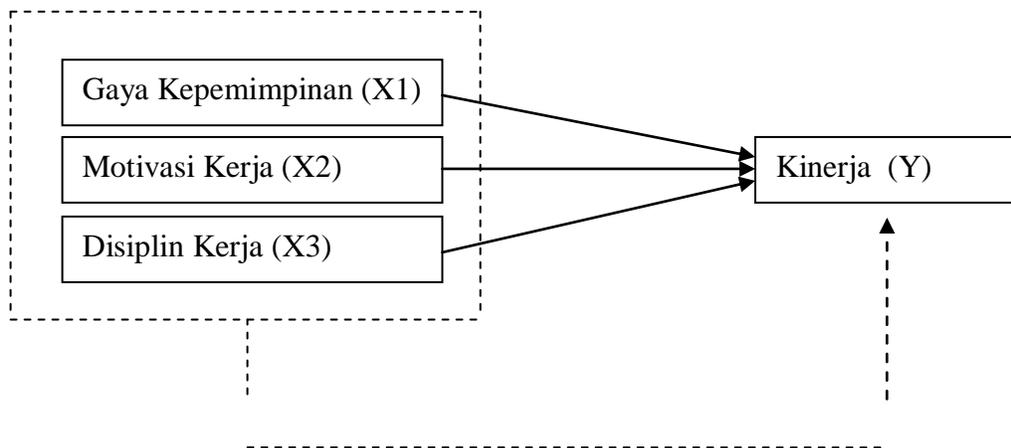
Menurut Simamora (2013) menyatakan bahwa: kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin dapat dibagi dalam beberapa macam: pertama adalah disiplin managerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir, kedua adalah disiplin team dimana kesempurnaan kerja bermuara dan saling ketergantungan satu sama lain, dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi. Ketiga adalah disiplin diri dimana pelaksana tunggal sepenuhnya pada pelatihan, ketangkasan dan kendala diri.

Pengertian disiplin dalam arti sempit berarti menghukum. Pengertian ini menjadi hal yang umum bermakna negative. Namun kalau dicermati lebih mendalam pengertian disiplin memiliki makna yang lebih luas daripada menghukum, kata disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu disciplina yang artinya adalah latihan atau pendidikan.

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hoplun Indonesia.

H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia.

H3 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia.

H4 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia.

Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan PT.Hoplun Indonesia yang berjumlah 2100 karyawan.

Sampel dan Teknik Sample

Kriteria populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan memiliki prestasi yang bagus, maka dari 2100 karyawan yang masuk kategori sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 1500 karyawan, Berdasarkan kriteria populasi yang ada maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive random sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan kriteria tertentu secara acak. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini di lakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut :

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

dalam penelitian ini :

$$\begin{aligned} n &= \frac{1500}{1 + 1500(0,1)^2} = \frac{1500}{1 + 1500(0,01)} = \frac{1500}{1 + 15} = \frac{1500}{16} \\ &= 94 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 94 responden.

Sumber data

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang di bagikan kepada responden, dalam hal ini karyawan di PT.Hoplun Indonesia. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner atau angket ini adalah skala likert:

1 = Sangat Tidak Setuju

- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan berasal dari dokumentasi, studi pustaka dan kuesioner.

Uji Instrumen

Data dalam penelitian merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian yang juga sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu Kuesioner di katakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2013). Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi $< 0,05$, atau jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut juga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel / handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2013). Dalam pengujian ini peneliti mengukur reliabelnya suatu variable dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang di gunakan lebih besar dari 0.70. Suatu konstruk atau variable dikatan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali 2013).

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi (Ghozali, 2011).

b. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi Sederhana merupakan suatu Teknik Statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud disini adalah apakah hubungan tersebut ERAT, LEMAH, ataupun TIDAK

ERAT sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya Linear Positif ataupun Linear Negatif.

c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Semakin nyata hubungan linier (garis lurus), maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih. Ukuran untuk derajat hubungan garis lurus ini dinamakan koefisien korelasi.

Korelasi dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq 1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ artinya korelasinya sangat kuat.

Intepretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Lemah

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat metric (Ghozali, 2011). Uji ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini salah satunya menggunakan regresi linier sederhana karena memiliki satu variabel dependen, dan satu variabel independen.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien korelasi.

Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

b) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat kinerja karyawan (Ghozali, 2011)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0.787	0.602	0.001	Valid
2	Indikator 2	0.759	0.602	0.003	Valid
3	Indikator 3	0.849	0.602	0.000	Valid
4	Indikator 4	0.849	0.602	0.000	Valid
5	Indikator 5	0.830	0.602	0.000	Valid
Motivasi Kerja		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0.790	0.602	0.001	Valid
2	Indikator 2	0.852	0.602	0.000	Valid
3	Indikator 3	0.889	0.602	0.000	Valid
4	Indikator 4	0.877	0.602	0.000	Valid
5	Indikator 5	0.851	0.602	0.000	Valid
Disiplin Kerja		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0.848	0.602	0.000	Valid
2	Indikator 2	0.805	0.602	0.001	Valid
3	Indikator 3	0.927	0.602	0.000	Valid
4	Indikator 4	0.928	0.602	0.000	Valid
5	Indikator 5	0.794	0.602	0.001	Valid
Kinerja		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0.781	0.602	0.002	Valid
2	Indikator 2	0.874	0.602	0.000	Valid
3	Indikator 3	0.907	0.602	0.000	Valid
4	Indikator 4	0.961	0.602	0.000	Valid
5	Indikator 5	0.753	0.602	0.003	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat uji validitas dari kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja karyawan di atas terlihat bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan

dan r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), serta signifikansi $<$ 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	5	0,866	Reliabel
2.	Motivasi	5	0,826	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	5	0,799	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	5	0,880	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa item - item kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70 yang berarti bahwa semua item-item kuesioner memenuhi Uji Reliabilitas.

Deskripsi Data

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Pada Variabel Gaya Kepemimpinan

Instrumen	Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan									
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X1.1	2	2,1	5	5,3	32	34,0	53	56,4	2	2,1
X1.2	7	7,4	5	5,3	31	33,0	49	52,1	2	2,1
X1.3	9	9,6	1	1,1	37	39,4	43	45,7	4	4,3
X1.4	2	2,1	7	7,4	35	37,2	45	47,9	5	5,3
X1.5	1	1,1	2	2,1	48	51,1	33	35,1	10	10,6
Rata-Rata	4	4,5	4	4,3	37	38,9	45	47,4	5	4,9

Berdasarkan table di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (56,4%) bahwa pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dan bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (52,1%) bahwa pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (45,7%) bahwa pimpinan mengidentifikaikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (47,9%) bahwa pimpinan dapat mendelegasikan pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahan sesuai kemampuan, dan sebagian besar responden menjawab netral yaitu sebanyak 48 orang (51,1%) bahwa pimpinan dapat memotivasi diri dan mendorong bawahan berpretasi.

2. Variabel Motivasi

Tanggapan terhadap Pernyataan pada Variabel Motivasi

Instrumen	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi									
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X2.1	1	1,1	5	5,3	41	43,6	47	50,0	0	0,0
X2.2	2	2,1	6	6,4	35	37,2	45	47,9	6	6,4
X2.3	3	3,2	4	4,3	26	27,7	53	56,4	8	8,5
X2.4	0	0,0	7	7,4	34	36,2	51	54,3	2	2,1
X2.5	1	1,1	5	5,3	30	31,9	48	51,1	10	10,6
Rata-Rata	1	1,5	5	5,7	33	35,3	49	51,9	5	5,5

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (50%) bahwa Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibikan pimpinannya, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (47,9%) bahwa Saya mengambil dan memikul resiko pekerjaan ketika waktu mendesak, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang (56,4%) bahwa Saya menentukan target produksi sesuai dengan kemampuan diri dan mesin, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (54,3%) bahwa Saya merencanakan pekerjaan yang dikerjakan supaya dapat menyelesaikan tepat waktu, dan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (51,1%) bahwa Saya berupaya untuk merealisasikan rencana kerja yang telah dibuat.

3. Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan terhadap Pernyataan Pada Variabel Disiplin Kerja

Instrumen	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja									
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X3.1	2	2,1	16	17,0	50	53,2	21	22,3	5	5,3
X3.2	2	2,1	12	12,8	48	51,1	28	29,8	4	4,3
X3.3	4	4,3	14	14,9	38	40,4	34	36,2	4	4,3
X3.4	6	6,4	16	17,0	29	30,9	33	35,1	10	10,6
X3.5	4	4,3	15	16,0	27	28,7	46	48,9	2	2,1
Rata-Rata	4	3,8	15	15,5	38	40,9	32	34,5	5	5,3

Berdasarkan table di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab netral yaitu sebanyak 50 orang (53,2%) bahwa Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab Netral yaitu sebanyak 48 orang (51,1%) bahwa Saya selalu datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab Netral yaitu sebanyak 38 orang (40,4%) bahwa Saya mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (54,3%) bahwa Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan lisan

maupun tulisan yang berlaku, dan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (48,9%) bahwa Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang maksimal

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan terhadap Pernyataan Pada Variabel Kinerja Karyawan

Instrumen	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja									
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
X4.1	0	0.0	3	32	47	50.0	43	45.7	1	1.1
X4.2	0	0.0	4	4.3	50	53.2	37	39.4	3	3.2
X4.3	0	0.0	7	7.4	47	50.0	36	38.3	4	4.3
X4.4	0	0.0	4	4.3	44	46.8	40	42.6	6	6.4
X4.5	0	0.0	2	2.1	50	53.2	35	37.2	7	7.4
Rata-Rata	0	0.0	4	4.26	48	51.06	38	40.43	4	4.26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden menjawab netral yaitu sebanyak 47 orang (50,0%) Saya bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sebagian besar responden menjawab Netral yaitu sebanyak 50 orang (53,2%) bahwa Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian, sebagian besar responden menjawab Netral yaitu sebanyak 47 orang (50,0%) bahwa Saya mampu mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (46,8%) bahwa Saya mampu memenuhi atau mengikuti instruksi, dan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang (53,2%) bahwa Saya berperilaku yang baik terhadap atasan maupun teman sekerja.

Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Sederhana

Variabel	Koefisien Korelasi Pearson terhadap Variabel Kinerja Karyawan	Signifikansi	Keterangan
gaya kepemimpinan (X_1)	0,843	0,000	Sangat Kuat
motivasi (X_2)	0,672	0,000	Kuat
disiplin kerja (X_3)	0,663	0,000	Kuat

1) Hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja

karyawan PT. Hop Lun Semarang. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

2) Hubungan Variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel motivasi sebesar 0,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan PT. Hop Lun Semarang. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan.

3) Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,663 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Hop Lun Semarang. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda

Variabel	Koefisien Korelasi Pearson terhadap Variabel Kinerja Karyawan	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	0,874	0,000	Sangat Kuat

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan table di atas hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai r hitung untuk sebesar 0,874 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja karyawan PT. Hop Lun Semarang. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil olah data analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS Versi 20, maka disajikan data sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Gaya Kepemimpinan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	4,318	,873		4,945	,000
	GayaKepemimpinan	,753	,050	,843	15,033	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 4,318 + 0,753X_1 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,753 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Motivasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,858	1,213		5,652	,000
	Motivasi	,588	,068	,672	8,696	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

$$Y = 6,858 + 0,588X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,588 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

3) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	9,326	,957		9,748
Disiplin Kerja	,493	,058	,663	8,486

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 9,326 + 0,493X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan model analisis regresi sederhana di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,493 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Hop Lun Indonesia dengan menggunakan SPSS 20.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,701	,892		3,027	,003
Gaya Kepemimpinan	,509	,071	,570	7,135	,000
Motivasi	,183	,059	,209	3,070	,003
Disiplin Kerja	,160	,049	,215	3,247	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,701 + 0,509 X_1 + 0,183 X_2 + 0,160 X_3 + \varepsilon$$

- (a). Koefisien regresi konstanta diketahui sebesar 2,701 artinya apabila variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap tetap maka nilai variabel terikat yaitu kinerja sebesar 2,701.
- (b). β_1 (Nilai Koefisien regresi X_1) variabel gaya kepemimpinan diketahui sebesar 0,509 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia Semarang. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia.
- (c). β_2 (Nilai Koefisien regresi X_2) variabel motivasi diketahui sebesar 0,183 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia Semarang. Sebaliknya, semakin rendah motivasi, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia.
- (d). β_3 (Nilai Koefisien regresi X_3) variabel disiplin kerja diketahui sebesar 0,160 dan bernilai positif artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi atau meningkatnya kinerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia Semarang. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka cenderung akan semakin menurunnya kinerja karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikansi antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

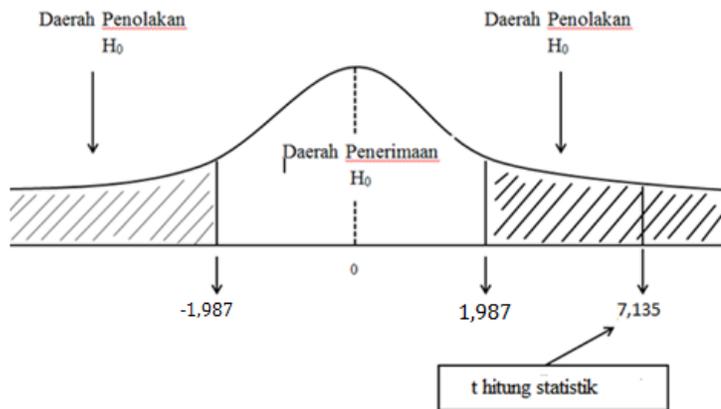
Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
gaya kepemimpinan (X_1)	7,135	1,987	0.000	Berpengaruh
motivasi (X_2)	3,070	1,987	0.003	Berpengaruh
disiplin kerja (X_3)	3,247	1,987	0.002	Berpengaruh

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2017

(a) Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 7,135 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H_1 diterima**. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

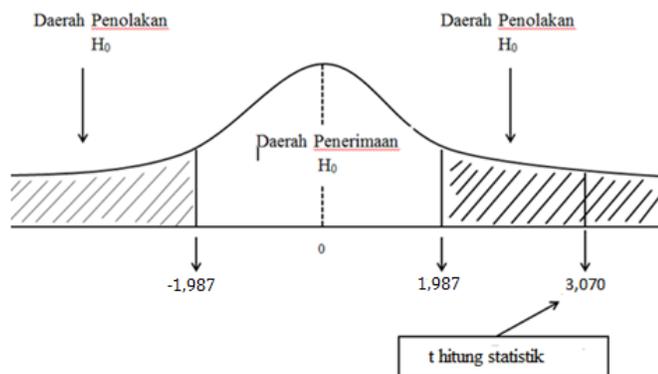
Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan



(b) Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,070 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H_2 diterima**. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

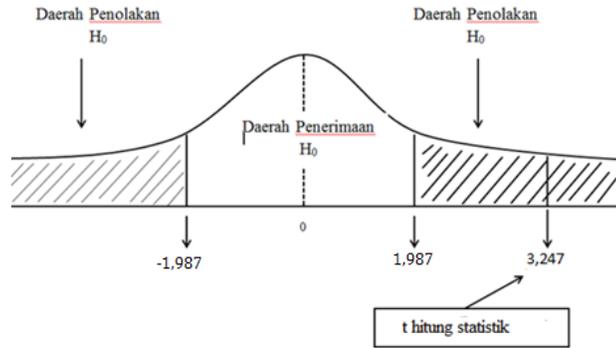
Uji t Variabel Motivasi



(c) Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,247 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa H_0 ditolak **H_3 diterima**. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji T Pada variabel Disiplin Kerja



Hasil Uji F Statistik

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) ANOVA^b

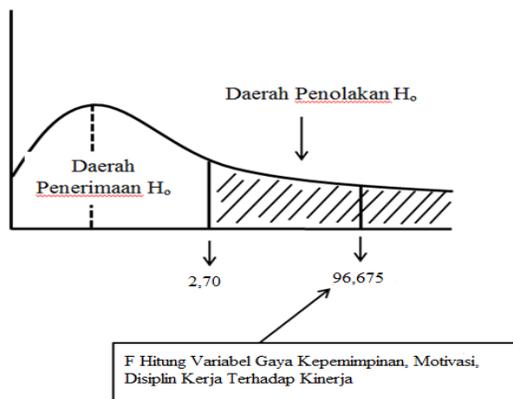
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,383	3	156,794	96,675	,000 ^a
	Residual	145,968	90	1,622		
	Total	616,351	93			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang Fit. Dengan melihat hasil di atas nilai F hitung sebesar $96,675 > F$ Tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji menunjukkan model yang fit (*Goodness of Fit*).

Uji F Variabel Independen



Hasil Uji Determinasi

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,763	,755	1,274

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,763. Hal ini berarti 76,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dari 3 variabel yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan. Sedangkan 23,7% dipengaruhi oleh variable lain.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 7,135 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hoplun Indonesia. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden atas indikator gaya kepemimpinan di PT.Hoplun Indonesia menunjukkan bahwa Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan. Pimpinan mampu berinteraksi, mampu memberdayakan bawahan, mampu memotivasi dan mendorong bawahan untuk berprestasi, sehingga gaya kepemimpinan yang saat ini di terapkan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,070 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden atas indikator motivasi di PT.Hoplun Indonesia menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang di berikan, mengambil dan memikul resiko pekerjaan, menentukan target produksi, merencanakan pekerjaan yang dikerjakan serta berupaya untuk merealisasikan rencana kerja yang telah dibuat akan mempengaruhi peningkatan kinerja

pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Wibowo(2016) yang menguji pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 3,247 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hoplun Indonesia. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden atas indikator disiplin kerja di PT.Hoplun Indonesia menunjukkan bahwa ketepatan waktu, kerapian, kepatuhan dan tanggung jawab mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Murti (2013) yang menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat dengan membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang Fit. Dengan melihat hasil di atas nilai F hitung sebesar $96,675 > F$ Tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi < 0.05 , hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Hoplun Indonesia. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji menunjukkan model yang fit (*Goodness of Fit*).

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah di lakukan, di peroleh nilai statistic t hitung = $7,135 > t$ table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah di lakukan, di peroleh nilai statistic t hitung = $3,070 > t$ table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_2 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik yang telah dilakukan, di peroleh nilai statistic t hitung = 3,247 > t table sebesar 1,987 dengan signifikansi ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_3 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (X1,X2 dan X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, di peroleh nilai F hitung sebesar 96,675 > F table sebesar 2,70 dengan signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_4 dapat diterima. .

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat di berikan dalam penelitian ini yaitu :

1) Bagi perusahaan

- (a). Berdasarkan hasil yang di peroleh, pengaruh yang dominan terdapat pada variable gaya kepemimpinan, maka yang perlu di lakukan oleh perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan hendaknya mengarahkan program yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin harus bisa menjadi komunikator yang efektif, mediator yang andal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik. Pimpinan harus bisa menjadi integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
- (b). Motivasi kerja secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori cukup tinggi, namun bila dicermati masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator pengembangan diri dan kemandirian. Karyawan diharapkan dapat menggali dan mengoptimalkan keterampilan dan pengembangan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat mendorong pencapaian prestasi kerja dan pencapaian target yg telah ditetapkan perusahaan.
- (c). Agar kedisiplinan dapat tercapai dengan baik perlu memperhatikan aspek ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian, ketrampilan dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kerja, patuh terhadap peraturan dan Pemimpinnya, bertanggung jawab akan pekerjaannya.
- (d). Dalam peningkatan kinerja perlu di perhatikan aspek kuantitas dan kualitas kerja, keandalan dalam bekerja, inisiatif akan pekerjaan, kerajinan dalam bekerja, sikap yang baik, selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

2) Bagi penelitian selanjutnya

- (a). Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa masih ada variabel variabel lain yang harus di perhatikan, penelitian penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara,. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abi Sujak, 2010. *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Alex S .NitiseMITO, 2012, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2011. *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2013. *Manajemen Motivasi*, Cetakan Kedua,. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG) J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2010. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Keenam,. Yogyakarta: Liberty.
- Buchari, Zainun. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia*. Jakarta:Perpustakaan Nasional RI.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks
- Djarwanto, PS. 2012. *Pokok-Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty
- Fajar, A dan Tri Heru. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Gaouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gilmer, B.V.H. 2010. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo:Mc.Graw Hill Kogakusha.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Cetakan ke delapan belas*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Suad Husnan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Husein Umar, 2010, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo & Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- J. Ravianto. 2012. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : UGM Press
- Manullang. M., Marihot. Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Manullang. M., Marihot. Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mas'ud, Fuad. 2012. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moh. Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- M. Manullang. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Moekijat. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Murti dan Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawaidengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Volume. 1 No 1
- Munandar, 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia
- Musanef. 2010. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana
- Mutiara S. Panggabean. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, UGM Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Coultr, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Slamet. 2012. *Belajar & faktor – faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sunarto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suranta, Sri. 2011. *Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara GayaKepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis*.JurnalEmpirika 15 (2), Desember: 116-138.
- Suharso dan Retnoningsih, A. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- Tampubolon, Manahan. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Umar, Husen. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibawa. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Zainun, Buchari. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Jakarta: Haji Masagung*