

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AULIA KARYA PERDANA

Tiara Maya Pradipta

Tiara.mayapradipta@gmail.com

Winarningsih

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

The company's performance was level of achievement that has been produced by a company. The company's performance was also a form of real work which was produced by an employees in each in order to maintain its company in a tightly business competition. The population of this research was ship Construction Company at PT. Aulia Karya Perdana. The sample collection technique use probability sampling with 69 respondents. The analysis method used multiple linier regressions analysis with the instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solutions). The result showed that leadership style gave significant influence to the employees performance, it proven with significance value was $\alpha = 0,003 < 0,05$. Work discipline gave significant influence to the employees performance, it proven with significance value was $\alpha = 0,007 < 0,05$. The work motivation gave significant influence to the employees' performance, it proven with significance value was $\alpha = 0,000 < 0,05$. Futhermore, from all the variables which were leadership style, work discipline, and work motivation, only work motivation gave dominant influence to the employees performance it shown that the significance level was $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Keywords : Leadership style, work discipline, work motivation, employees'

ABSTRAK

Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian yang telah dihasilkan oleh suatu perusahaan. Kinerja perusahaan adalah suatu bentuk hasil kerja nyata yang dihasilkan karyawan di setiap perusahaan agar perusahaan tersebut tetap bertahan didalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Populasi didalam penelitian ini adalah perusahaan kontruksi kapal PT. Aulia Karya Perdana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 69 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,003 < 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,007 < 0,05$. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$. Dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Variabel yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, dimana tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Di era saat ini, diketahui pada dasarnya setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak bisa ditiru. Potensi sumber daya manusia berpengaruh pada usaha perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimaksud yaitu orang-orang yang memberikan keterampilan, kemampuan, karya, bakat, serta usahanya kepada perusahaan dengan harapan di masa mendatang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat dan menciptakan suatu kinerja yang baik di bidang pekerjaannya.

Manajemen yang baik memudahkan terwujudnya suatu tujuan karyawan, karyawan, serta masyarakat.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi setiap karyawannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Pemimpin PT Aulia Karya Perdana menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik. Karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan dan tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran karyawan meskipun perusahaan mempunyai alat – alat canggih.

Keberhasilan perusahaan tidak luput dari disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang karyawan dalam berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja digunakan pemimpin untuk berkomunikasi sehingga karyawan bersedia mengubah perilaku sebagai usaha untuk kesadaran dan kesiapan untuk memenuhi setiap peraturan perusahaan.

Maka dari itu untuk bisa menyatukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, pemimpin harus bisa memberikan dorongan untuk karyawan agar bisa berkembang lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaannya atau biasa disebut dengan motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik di dalam lingkup perusahaan. Motivasi dapat digunakan pemimpin untuk alat mendorong karyawannya agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, karyawan yang mempunyai motivasi di dalam pekerjaannya akan menunjukkan minat, semangat dan ketekunan yang tinggi di dalam pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemudian muncul pemikiran bagaimana cara keseluruhan faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja tersebut saling berkaitan hingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atas melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tanggung jawab yang dibebankan.

PT. Aulia Karya Perdana memiliki seorang pemimpin yang mempunyai visi yang begitu kuat atau kesadaran tujuan yang jelas. Ia mampu mengkomunikasikan visi secara efektif serta mendemonstrasikan konsistensi dan fokus. Ciri-ciri kepemimpinan yang ada di dalam PT. Aulia Karya Perdana mengarah jenis gaya kepemimpinan yang kharismatik. Selain itu, PT. Aulia Karya Perdana memotivasi semua karyawannya agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan, tidak hanya memberikan gaji dan tunjangan saja tetapi perusahaan akan memberikan bonus, reward serta insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya jika mereka berhasil mencapai target atau melampaui target yang ditentukan.

PT. Aulia Karya Perdana merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang kontruksi kapal yang berdiri sejak tahun 2000 hingga sekarang. Dalam era globalisasi ini, kemampuan untuk menguasai dan mengimplementasikan sarana informasi menjadi salah satu ujung tombak di dalam persaingan dunia usaha. Dalam menjaga eksistensi persaingan dunia usaha, perusahaan PT. Aulia Karya Perdana memerlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aulia Karya Perdana”**. Rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan ini adalah : (1) Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aulia Karya Perdana?, (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aulia Karya Perdana?, (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Aulia Karya Perdana?. Sedangkan tujuan dari penelitian adalah : (1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pada Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Aulia Karya Perdana, (2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pada

Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Aulia Karya Perdana , (3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pada Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Aulia Karya Perdana.

Tinjauan Teoritis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Rivai, 2011: 42). Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang membuat karyawan yang dipimpinnya percaya atas kemampuan pribadi yang dimiliki tampil dengan visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap suatu masalah dan mendorong pengikutnya berpikir positif. Indikator gaya kepemimpinan kharismatik adalah (1) karyawan merasa bahwa keyakinan gaya kharismatik yang diterapkan pemimpin benar, (2) karyawan bersedia mematuhi peraturan yang dikeluarkan pemimpin, (3) karyawan merasakan kasih sayang yang diberikan pemimpin benar dalam pekerjaan, (4) secara emosional karyawan terlibat dalam misi kelompok ataupun perusahaan, (5) karyawan memiliki kinerja tinggi, (6) karyawan yakin bahwa dapat berkontribusi terhadap keberhasilan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga ketersediaan seseorang agar mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825). Sedangkan menurut Setyaningdyah (2013: 145) disiplin kerja adalah kebijakan yang tumbuh di dalam individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010 : 194) indikator disiplin kerja adalah (1) mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (4) tingkat absensi

Motivasi Kerja

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141). Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang yang melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Syahyuti (2010: 93), indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah (1) dorongan mencapai tujuan, (2) semangat kerja, (3) inisiatif dan kreatifitas, (4) rasa tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2012 : 34). Sedangkan menurut Sutrisno (2013 : 151) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Bangun (2012 : 233), kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 indikator adalah (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, (5) kemampuan kerja sama.

Penelitian Terdahulu

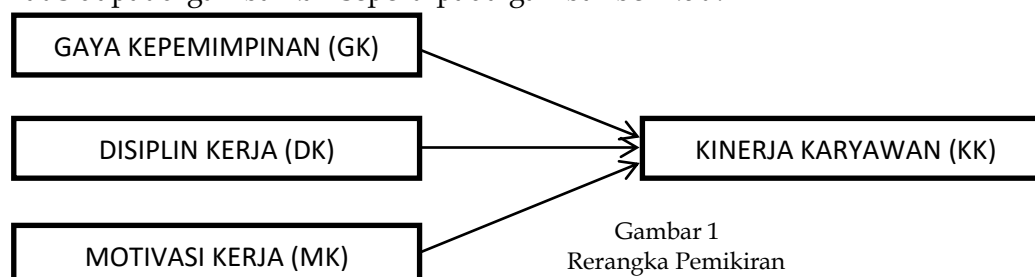
Tabel 1
Penelitian terdahulu

No	Judul	Nama	Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Express Surabaya	Fenny Fitriawati (2015)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,001 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian variabel motivasi sebesar 0,115 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,718 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Jaya Express Surabaya.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warna Alam Indonesia	Fajar Wirawan (2015)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7 pada PT. Warna Alam Indonesia
3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja sebesar 0,209 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,210 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238.
4.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan	Annisa Pratiwi (2014)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi sebesar 0,02 terhadap kinerja karyawan, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja sebesar 0,199 terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 18.729.

Sumber : studi kepustakaan

Rerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Hipotesis

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aulia Karya Pedana.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aulia Karya Pedana.

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aulia Karya Pedana.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yakni penelitian yang dilakukan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, objek penelitian, antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan antara sebab dan akibat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aulia Karya Perdana pada bagian kantor dan bagian bengkel yang berjumlah 84 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling, sampel yang diambil dengan menggunakan simple random sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada PT. Aulia Karya Perdana pada bagian kantor dan bagian bengkel sebanyak 84 orang. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Konstanta (0,05 atau 5%), sehingga besarnya sampel seperti berikut ini :

$$n = \frac{84}{1 + 84 (0,05)^2} = 69,4 \text{ dibulatkan menjadi } 69$$

Jenis Data

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adala pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat yang membatasi pikiran dalam segala hal, yang meneliti sampel atau populasi tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Responden yang dipakai didalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Aulia Karya Perdana. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber selain responden yang menjadi sasaran penelitian. Data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang terpublikasi maupun tidak terpublikasi yang diberikan PT. Aulia Karya Perdana.

Sumber Dari Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sampling dan informasi, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode (1) kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan, (2) dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk mencatat sumber-sumber informasi yang diperoleh dari perusahaan berupa arsip atau dokumen- dokumen perusahaan. Dalam penelitian ini pengukuran skala menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiono (2012 : 136), skala likert yaitu untuk mengukur pendapat, sikap adapun presepsi seseorang ataupun kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan atau pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti ss = sangat setuju

diberi skor 5, s = setuju diberi skor 4, ks = kurang setuju diberi skor, ts = tidak setuju diberi skor 2, sts = sangat tidak setuju diberi skor 1

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen (bebas) yang terdiri dari : a) gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok, b) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan peraturan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis, c) motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan, kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kinerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh standar perusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara mengolah data sehingga dapat dipahami untuk ditarik kesimpulannya, data yang didapat dari sampel yang dibuat dari hasil pendugaan dan pengujian hipotesis.

Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode analisa data yang digunakan untuk mengukur pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan didalam analisis linier berganda ini adalah : $KK = a + b_1 GK + b_2 DK + b_3 MK$

Dimana :

- KK : Variabel kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien variabel bebas 1 sampai 3
- GK : Gaya kepemimpinan
- DK : Disiplin kerja
- MK : Motivasi kerja

Uji Instrumen

Uji validitas

Uji validitas didalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner. Menurut Arikunto (2010 : 80) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan keahlian suatu instrumen. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 yang berarti suatu variabel dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total.

Rumus yang digunakan didalam uji validitas : $r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$

Dimana :

- r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan variabel y
- $\sum xy$ = perkalian antara variabel x dan variabel y
- $\sum x^2$ = jumlah perkalian dari kuadrat nilai x
- $\sum y^2$ = jumlah perkalian dari kuadrat nilai y
- $(\sum x)^2$ = jumlah nilai x lalu dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = jumlah nilai y lalu dikuadratkan

Uji realibilitas

Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapakali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Realibilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval dalam waktu tertentu (Sugiyono, 2012:122). Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabel suatu variabel dengan cara melihat *Chonbach Alpha* dengan signifikansi lebih besar dari 0,6, variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Rumus yang digunakan didalam uji realibilitas adalah : $r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_e^2}{\sigma_t^2}\right)$

dimana :

r_{11} = realibilitas yang dicari

n = jumlah pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varian skor setiap pertanyaan

σ_t^2 = varian total

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebagai kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien (R square) terletak antara 0 sampai 1. Jika R^2 menunjukkan angka 0 maka tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berbanding terbalik jika R^2 mendekati angka 1 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus untuk menghitung uji koefisien determinasi

$$(R^2) \text{ adalah : } R^2 = \left[\frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \right]$$

Dimana :

R^2 = kuadrat dari korelasi yang berkaitan dengan variabel x dan variabel y

Y = variabel dependen

X = variabel independen

N = jumlah frekuensi

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang nantinya menjadi penting karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan (Saeful dan Bahrudin, 2014 : 113). Untuk menentukan uji normalitas data, maka rumus yang digunakan adalah : $\chi^2 = \sum_{i=1}^k (O_i - E_i)^2$

Dimana :

O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke - i

E_i = frekuensi yang diharapkan pada klarifikasi ke - i

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali 2013:105). Multikolinieritas tidak mengurangi prediksi secara simultan, tetapi mempengaruhi nilai prediksi dari variabel bebas. Nilai prediksi variabel bebas adalah koefisien beta. Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara a) dengan melihat nilai toleransi 1. apabila nilai toleransi $\geq 0,10$, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, 2. Apabila nilai toleransi $\leq 0,10$, dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas b) dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) 1. jika nilai VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan data yang telah diuji terjadi multikolinieritas, 2. namun apabila nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Rumus : $VIF = 1 / 1 - R^2$

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2013:139). Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik antar nilai prediksi dengan residualnya, maka pengambilan keputusan berdasarkan pada a) jika ada pola tertentu yang menunjukkan seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas, b) jika tidak terdapat pola ataupun titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah model regresi yang telah dibuat berpengaruh signifikan atau tidak signifikan. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji F yaitu : $df1 = k - 1$, $df2 = n - k$ dimana :

n = banyaknya observasi dalam kurun waktu tertentu

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan pengujian menggunakan penentuan level sebesar 5% = 0,05. Rumus untuk menghitung uji t adalah : $t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$

dimana :

X = rata - rata sampel

μ = rata - rata populasi

s = standar deviasi

n = jumlah sampel

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghazali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 69 responden.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	GK ₁	0,675	0,000	Valid
	GK ₂	0,656	0,000	Valid
	GK ₃	0,725	0,000	Valid
	GK ₄	0,774	0,000	Valid
	GK ₅	0,732	0,000	Valid
	GK ₆	0,726	0,000	Valid
Disiplin kerja (DK)	DK.1	0,682	0,000	Valid
	DK.2	0,796	0,000	Valid
	DK.3	0,714	0,000	Valid
	DK.4	0,608	0,000	Valid
Motivasi kerja (MK)	MK.1	0,849	0,000	Valid
	MK.2	0,779	0,000	Valid
	MK.3	0,875	0,000	Valid
	MK.4	0,771	0,000	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK.1	0,679	0,000	Valid
	KK.2	0,671	0,000	Valid
	KK.3	0,843	0,000	Valid
	KK.4	0,918	0,000	Valid
	KK.5	0,911	0,000	Valid

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	0,803	Reliabel
Disiplin kerja (DK)	0,644	Reliabel
Motivasi kerja (MK)	0,829	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2018

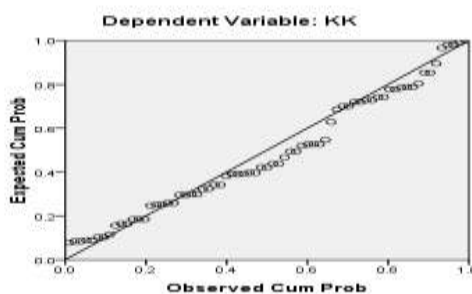
Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,916
Asymp. Signifikansi	0,372

Sumber: data diolah tahun 2018

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,372 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

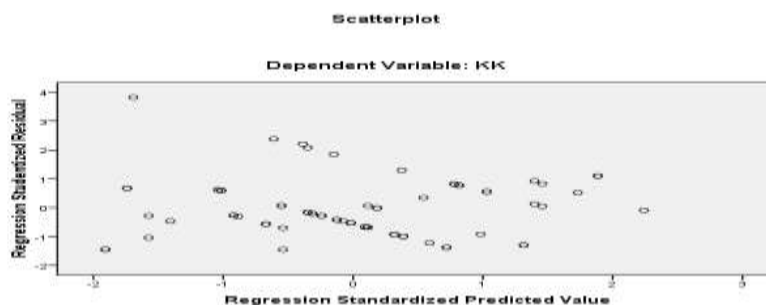
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan (GK)	0,641	1,560	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (DK)	0,563	1,776	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (MK)	0,815	1,227	Non Multikolinieritas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Gambar Scatterplot

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	T	Sig
	Coefficients		
B			
Konstanta	0,679	-	-
Gaya kepemimpinan (GK)	0,301	3,047	0,003
Disiplin kerja (DK)	0,314	2,800	0,007
Motivasi kerja (MK)	0,243	3,709	0,000

Sumber: data primer diolah

$$Y = 0,679 + 0,301GK + 0,314DK + 0,243MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian yaitu (1) β_1 (nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan) bernilai positif, mempunyai arti apabila gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, (2) β_2 (nilai koefisien regresi disiplin kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, (3) β_3 (nilai koefisien regresi motivasi kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.543	.27096

a. Predictors: (Constant), MK, GK, DK

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah tahun 2018

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,751. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena $> 0,50$. Nilai *R Square* sebesar 0,563 atau 56,3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 56,3%, sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

2. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
27,969	0,000	Berpengaruh

Sumber: data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 27,969. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Uji Statistik t

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	T	Sig
Gaya kepemimpinan (GK)	3,047	0,003
Disiplin kerja (DK)	2,800	0,007
Motivasi kerja (MK)	3,709	0,000

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka hasilnya memberikan pengertian yaitu yang pertama pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan tabel 9, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan adalah $\alpha = 0,003 < 0,05$ menandakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima yang kedua pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan tabel 22, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,007 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima, yang ketiga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil perhitungan tabel 9, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Yang pertama pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik berarti kinerja yang dimiliki seorang pegawai akan baik pula. Kinerja yang dimaksud dapat berupa prestasi yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri berupa kreativitas dan dapat pula yang muncul dari lingkungan sekitarnya atau yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusumawati (2008) gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki sebuah hubungan; Baihaqi (2010) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (dalam Abdilah 2011). Jika pemimpin memberikan pengaruh yang positif maka akan berdampak positif juga pada kinerja karyawan, yang kedua pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan para karyawan akan meningkat apabila kebutuhannya dapat terpenuhi yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap pencapaian target dan tujuan

perusahaan yang telah ditetapkan, dan tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin kerja yang baik, maka tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana bekerja. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan (Saydam, 2000: 286), yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai, yang ketiga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik di dalam lingkup perusahaan. Motivasi dapat digunakan pemimpin untuk alat mendorong karyawannya agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, karyawan yang mempunyai motivasi di dalam pekerjaannya akan menunjukkan minat, semangat dan ketekunan yang tinggi di dalam pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Yang pertama pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk gaya kepemimpinan adalah $\alpha = 0,003 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aulia Karya Perdana adalah signifikan. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, yang kedua pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,007 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aulia Karya Perdana adalah signifikan, yang ketiga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aulia Karya Perdana adalah signifikan. Dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dimana tingkat signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Saran

Yang pertama PT. Aulia Karya Perdana harus memperhatikan peraturan yang diberikan kepada karyawan, yaitu peraturan yang dikeluarkan pemimpin didalam perusahaan. Karena menurut sebagian besar karyawan selama ini peraturan yang diberikan pemimpin kurang jelas, yang kedua PT. Aulia Karya Perdana harus memperhatikan disiplin kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan absensi kehadiran karyawan, yang ketiga PT. Aulia Karya Perdana harus memperhatikan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, yaitu semangat kerja karyawan. Dengan adanya dorongan semangat kerja yang diberikan, karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik, yang keempat PT. Aulia Karya Perdana harus memperhatikan kinerja karyawan dengan baik, khususnya yang berkaitan dengan pengerjaan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Saepul, Asep Hamdi dan E. Baharuddi. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Deepublish. Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan. Jakarta.
- Setyaningdyah, Endang *et al.* 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 5(4) : 140-153.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Kencana Pranada media Group. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara. Jakarta