

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Graha Rayhan Triputra Jakarta)**

Dhiana Mayang Suri¹ dan Syamsu Alang²

UNIV. MERCU BUANA¹,

email: dhiana.msg@gmail.com

STIE BPKP²

email: syamsualang@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the affects of leadership, motivation and discipline on the performance of employees of PT Graha Rayhan Triputra. Data collected through questionnaires and conducted on 40 employees of PT. Graha Rayhan Triputra. In determining this sample using total sampling technique. Analysis of the data in this study using SPSS 21. The method of data analysis used to determine the effect of independent variables on the dependent variable simultaneously and partially using multiple linear regression analysis. Before the data processing, testing of measuring instruments applied research beforehand which includes analysis of the validity and reliability. The regression model applied was also tested in order to meet the rules of the classical linear regression assumptions. The analysis showed that the leadership has positive affect and insignificant on employee performance and motivation has negative affect and insignificant on employee performance. Work discipline has a positive affect and significant on employee performance.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Graha Rayhan Triputra. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 40 karyawan PT. Graha Rayhan Triputra. Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 21. Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum pengolahan data, pengujian alat ukur penelitian diterapkan terlebih dahulu yang meliputi analisis validitas dan reliabilitas. Model regresi yang diterapkan juga diuji agar memenuhi kaidah asumsi regresi linear klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat

diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2006). Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sebaliknya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat atau bahkan kehilangan semangat kerja sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal juga terabaikannya kualitas dan kuantitas kerja. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 97,1 persen dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dalam diri tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks,

karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena kesadaran sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Utama (2014) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Graha Rayhan Triputra. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan tetap maupun kontrak pada PT. Graha Rayhan Triputra yang berlokasi di Jakarta Selatan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap setahun sekali dengan kriteria penilaian yang terdiri dari tata tertib, hasil kerja, proses kerja dan sikap dengan cara penentuan skor untuk masing-masing kriteria tersebut, sehingga judul penelitian ini adalah "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Graha Rayhan Triputra Jakarta)".

KAJIAN TEORI

Konsep dan Definisi Kinerja karyawan

Definisi kinerja menurut *Business Dictionary.Com*, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Luthans (2005) pengertian kinerja berdasarkan pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Dessler (2015) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Armstrong (2009) kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan definisi kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Konsep dan Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 2005). Menurut James (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Konsep dan definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. Menurut Malthis (2013) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan menurut Armstrong (2009) motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu untuk tujuan organisasi atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

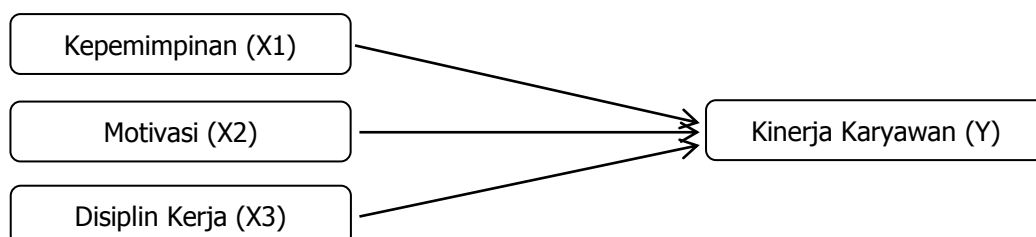
Konsep dan Definisi Disiplin Kerja

Menurut Davis (2004) bahwa Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Menurut Simamora (2006) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya. Maka dapat disimpulkan disiplin merupakan suatu tindakan mengarah kepada upaya membenarkan dengan mengoreksi atau menghukum bawahan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial untuk menuju kepada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Model Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara 2 (dua) variabel atau lebih setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui data primer yang berupa survei kepada para responden. Untuk memperoleh data yang relevan, lengkap, dan saling menyempurnakan, penelitian ini juga menggunakan desain penelitian mengacu kepada data sekunder melalui observasi secara langsung dan analisis data. Variabel-variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan sebagaimana yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Dengan demikian, dapat dibuat rerangka pemikiran teoritis model penelitian pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Rerangka Model Penelitian

Hipotesis

H₁ = Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H₂ = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H₃ = Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H₄ = Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di PT GRTP Jakarta dengan mengacu kepada jumlah karyawan kontrak dan karyawan tetap yang terdiri dari 9 divisi yaitu berjumlah 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:120). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* yaitu sebanyak 50 orang.

Operasionalisasi Variabel

1) Variabel Independen

Kepemimpinan meliputi dimensi *Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act, Encourage the Heart* (menurut Kouses & Posner, 2007)

Motivasi Kerja meliputi dimensi *Existence Needs, Relatedness Needs, Growth Needs* (menurut Alderfer dalam Hasibuan, 2005)

Disiplin Kerja meliputi dimensi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis (menurut Rivai, 2004)

2) Variabel Dependen

Kinerja meliputi dimensi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif (menurut Mathis dan Jackson, 2006)

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Teknik analisis data dioperasikan melalui program SPSS 21.00. Adapun model regresi yang dirumuskan dalam penelitian ini dibentuk ke dalam persamaan berikut ini:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

- X1 = Kepemimpinan
 X2 = Motivasi
 X3 = PertimbaDisiplin Kerjangan profesional auditor
 e = *error term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui Pengujian Koefisien Determinasi (*R Square*), Pengujian secara Simultan (Uji-F) dan Pengujian secara Parsial koefisien regresi (Uji-t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yaitu para responden yang merupakan karyawan PT. Graha Rayhan Tri Putra dari level manajemen dan non-manajemen sebanyak 50 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengantarkan secara langsung sejak tanggal 06 hingga 20 Mei 2016 selama 2 minggu. Dari keseluruhan kuesioner yang telah didistribusikan, sebanyak 10 kuesioner tidak memenuhi persyaratan dimana tidak diisi secara lengkap. Kuesioner yang terisi secara lengkap yaitu 40 kuesioner. Sebelum dilakukan tahap pengujian hasil penelitian, *screening* data menjadi hal yang sangat penting, dimana *outlier* merupakan kasus atau data yang memiliki karakteristik unit yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel kombinasi (Ghozali, 2013:41). Menurut Hair (dalam Ghozali, 2013) untuk kasus sampel kecil (kurang dari 80) standar skor dengan nilai $\geq 2,5$ dinyatakan *outlier*.

Tabel 1. Nilai Skor *Outlier*

Observasi	Nama Variabel	Z-Score
22	ZDK	-2,60223
29	ZDK	-2,60223

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.00, 2016)

Secara filosofis, data *outlier* hendaknya dipertahankan karena merepresentasikan dari populasi dari suatu penelitian (Ghozali, 2013:41). Oleh karena itu, data *outlier* tetap digunakan yang menjadi bagian sampel dari penelitian ini. Adapun hasil rekapitulasi jumlah sampel dan persentase pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	TOTAL POPULASI	Jumlah Kuesioner yang Kembali	(%) Tingkat Pengembalian
Populasi (sampel jenuh)	50		100%
SAMPEL AWAL	50		
(-/-) Jumlah Kuesioner yang tidak kembali		0	0%
(-/-) Jumlah Kuesioner yang tidak terisi dengan lengkap		10	16,67%
Data Outlier *)		0	0%
SAMPEL AKHIR		40	66,66%

(Sumber: Data Primer, 2016, Diolah)

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji normalitas. Adapun hasil uji One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* terhadap 40 sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov Z	0,723
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,673

(Sumber: Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terlihat bahwa hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig (2-tailed) masing-masing sebesar 0,723 dan 0,673 adalah tidak signifikan sehingga H_0 diterima ($p > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti fungsi distribusi normal data. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat besaran nilai *tolerance* dan VIF. Adapun hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kepemimpinan	0,910	1,098
Motivasi	0,939	1,065
Disiplin Kerja	0,959	1,043

(Sumber: Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien pada masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10.

Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk terbebas dari multikolonieiritas antar variabel independen.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji *glejser* yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji *Glejser*

Variabel Independen	Sig.
(Constant)	0,185
Kepemimpinan	0,682
Motivasi	0,041
Disiplin Kerja	0,311

(Sumber: Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan hasil uji *glejser* pada Tabel 5.17 di atas, yang diperoleh dari analisis regresi nilai koefisien kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap *absolute residual* (AbsUi). Dengan demikian, secara umum variabel tidak signifikan pada level signifikansi 5% atau lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homokedastisitas atau tidak memiliki permasalahan heteroskedastisitas pada data residual.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Data (Ulang)

Variabel Independen	Indikator	r-Pearson Correlation	Hasil Pengujian
Kepemimpinan	K1	0,709	Valid
	K2	0,798	Valid
	K3	0,518	Valid
	K4	0,428	Valid
	K5	0,461	Valid
	K6	0,588	Valid
Motivasi	M1	0,488	Valid
	M2	0,879	Valid
	M4	0,407	Valid
	M5	0,840	Valid
	M6	0,752	valid
	Disiplin Kerja	DK1	0,614
DK2		0,631	valid
DK3		0,622	valid
DK4		0,728	valid
DK5		0,439	valid
DK6		0,500	valid
DK7		0,375	valid
DK8		0,534	valid
DK9		0,477	valid
DK10		0,310	valid

Variabel Independen	Indikator	r-Pearson Correlation	Hasil Pengujian
Variabel Dependen	Indikator	r-Pearson Correlation	Hasil Pengujian
	KK2	0,348	valid
	KK3	0,799	valid
	KK4	0,478	valid
	KK5	0,281	tidak valid
	KK6	0,577	valid
	KK7	0,722	valid
	KK9	0,415	valid
	KK10	0,599	valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa semua butir-butir dalam pernyataan kuesioner memiliki nilai *r-Pearson Correlation* lebih dari ($>$) 0,1497. Kemudian, semua instrumen yang dibentuk mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner *valid* dan *reliable* sebagai instrumen penelitian. Untuk detailnya disajikan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbachs Coefficient Alpha	Hasil Pengujian
Gaya Kepemimpinan	0,623	$\geq 0,6$	Reliabel
Motivasi	0,725		Reliabel
Disiplin Kerja	0,688		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,64		Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data pada Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa semua instrumen yang dibentuk dalam penelitian ini mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian *reliable* atau telah layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien dilakukan untuk mengukur kekuatan pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ringkasan hasil uji koefisien determinasi pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Ringkasan Uji Koefisien Determinasi

Nilai R	Nilai Adjusted R^2	SE of the Estimate
0,487	0,173	1,766

(Sumber: Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8 di atas, nilai R sebesar 0,487, artinya bahwa korelasi berganda variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 48,7%. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,173 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada kinerja karyawan sebesar 17,3% sedangkan 82,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang dibentuk atau variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. *Standard error* sebesar 1,766 merupakan pendugaan kesalahan baku berganda (*standard error of the estimation*).

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Adapun ringkasan hasil uji-F pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji-F

F-Hitung	Sig.	Kesimpulan
3,725	0,020	Ha Diterima

(Sumber: Data SPSS 21.00, 2016)

Berdasarkan hasil uji-F pada Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 3,725 dengan probabilitas sebesar 0,020 lebih kecil dari alpha 5% sehingga Ha diterima. Dengan demikian, variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Rayhan Tri Putra.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji-t

Hipotesis Alternatif	Nilai Koefisien	Nilai t-hitung	Nilai F-hitung	.Sig	Simpulan
Nilai Konstan	10,307	2,306	-	0,027	
H ₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,024	0,182	-	0,857	H ₁ Ditolak
H ₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	-0,074	-0,408	-	0,686	H ₂ Ditolak
H ₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,393	3,195	-	0,003	H ₃ Diterima
H ₄ : Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0,487	-	3,725	0,020	H ₄ Diterima

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21.00, 2016)

PEMBAHASAN

- H₁ Hasil pengujian hipotesis ke-1 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,024 dengan nilai signifikansi sebesar 0,857. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan atas kepemimpinan akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan secara tidak signifikan di lingkungan PT. Graha Rayhan Tri Putra sebesar 2,4 persen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan merasakan kepemimpinan yang baik ataupun tidak, maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Rayhan Triputra. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Makmun (2012) yang melakukan penelitian di Pemkot Makassar yang menyatakan bahwa kepemimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- H₂ Hasil pengujian hipotesis ke-2 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,686. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan atas motivasi kerja akan berdampak penurunan kinerja karyawan secara tidak signifikan di lingkungan PT. Graha Rayhan Tri Putra sebesar 7,4 persen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain karyawan yang termotivasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan motivasi yang ada belum mampu membuat karyawan bekerja optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan (2012) yang melaksanakan penelitian di Bank Sulselbar dan penelitian Tumilaar (2015) yang melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Sulut membuktikan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- H₃ Hasil pengujian hipotesis ke-3 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan atas disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan di lingkungan PT. Graha Rayhan Tri Putra sebesar 39,3 persen. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Graha Rayhan Triputra. Kehadiran merupakan salah satu faktor utama dalam mengukur disiplin kerja seseorang yang sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas dalam rangka mendukung optimalisasi dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Cottinger (2011); Gibson (2011) Utama (2014); dan Tumilar (2015) yang membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Branham (2010) yang membuktikan pengaruh negatif penegakan disiplin bagi karyawan.

H₄ Hasil pengujian hipotesis ke-4 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis uji-F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,725 dengan probabilitas sebesar 0,020 lebih kecil dari alpha 5% sehingga H_a diterima. Dengan demikian, variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Rayhan Tri Putra.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Rayhan Tri Putra.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Graha Rayhan Tri Putra.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Graha Rayhan Tri Putra.
4. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Rayhan Tri Putra.

DAFTAR PUSTAKA

- Achim, Ioan Moise. 2013. *The Importance Of Employee Motivation To Increase Organizational Performance*. Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica vol. 15. University of Alba Iulia (Romania), Faculty of Sciences.
- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arifin, Muhammad. 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performanc*. International Education Studies Vol. 8 No. 1.
- Aisha, Atya Nur. 2013. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi Dimensional Performance*. International Journal of management vol. 4 no. 6. Institut Teknologi Bandung. Bandung.
- Amstrong, Michael. 2009. *Amstrong's Handbook of Human Resources Management Practices*. Kogan Page. United Kingdom.
- Anyim, Francis Chukwudi. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration. University of Lagos
- Babatunde, Joseph dan Osabiya. 2015. *The Effect Of Employees' Motivation On Organizational Performance*. Journal Public Administration and Policy Research. National Open University of Nigeria.
- Bello, Moronke Shukurat. 2012. *Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance*. International Journal of Business and Social Science Vol 3 No. 11. EntrepreneurshiP Bayero University Kano. Nigeria

- Branham, Charles. *The Role Of Discipline in Leading Safety Performance*. Academic Journal Article Management Quarterly.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado : Mc Graw Hill.
- Cottringer, William. 2003. *The abc's of employee discipline*. Supervision Vol.64 No. 4 halaman 5.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management*. Pearson Education Limited.England
- Elqadri, Zaenal Mustafa, Priyono dan Rahayu Puji. 2015. *Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries*. International Education Studies Vol. 8 No. 10. University of Islam Indonesia Yogyakarta. Yogyakarta.
- Fomenky, Fondu Nkafu. 2015. *The Impact Of Motivation On Employee Performance Journal Global Conference on Business and Finance*. Soongsil University.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Jane Whitney. 2011. *Discipline : Still A Four Letter Word*. Journal of Business & Economic Research Volume 4 No. 1.
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Griffin, Ricky W dan Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organization*.South Western Cengage Learning,Canada.
- Hakim, Abdul. 2012. *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*. Asia Pacific Review 17 (1) 77-90. Sultan Agung Islamic University. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismiyarto. 2015. *Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance of Employees toward the Implementation of Internal Bureaucracy Reform in the Ministry for the Empowerment of State Apparatus and Bureaucracy Reform (The Ministry of PANRB)*. Journal Of Management and Sustainability Vol. 5 No. 1.
- Jones, Gareth R. Jennifer M. George. John M. Ivancevich. Robert Konopake. Michael T.Matteson. William G.Nickels. James M. Mchugh. Susan M.Hchugh. 2010. *The Leadership Challenges*.McGraw-Hill. USA.
- Khuong, Mai Ngoc and Dang Thuy Hoang. 2015. *The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam*. International Journal of Trade, Economics and Finance.
- Koeh, Peris M and Prof G.S Namusonge. 2012. *The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya*. International Journal of Business and Commerce Vol. 2 No. 1.
- Kouzes, James M dan Barry Z. Posner. 2007. *The Leadership Challenges*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kurniawan, Widhi Agung. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja* .Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Universitas Negeri Makassar.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Makmun, Sosiawan. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir pada Komitmen Organisasi dan Kinerja*. Jurnal Stiesia. STIE Makassar.
- Malthis, Robert L. 2013. *Human Resource Management*.Cengage Learning. Canada.

- Manzoor, Quratul-Ain. 2012. *Impact of Employees Motivation on Organizational.*Journal of Business Management and Strategy. The Islamia University of Bahawalpur. Bahawalpur.
- Puni, Albert, Samuel B. Ofei, dan Abednego Okoe. 2014. *The Effect of Leadership Styles on Firm Performance in Ghana.* International Journal of Marketing Studies. Faculty of Management, University of Professional Studies, Accra. Ghana.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks,* Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sangadji, Mamang dan Sopiiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian.* Yogyakarta : Andi.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2,* STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sylvie.2009. *Motiation to Evaluate Subordinate Performane Qualitative Research in Organizations.* Management an International Journal.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketujuh. CV Alfabet. Bandung.
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. *The Effect OfDiscipline, Leadership, And Motivation On EmployeePerformance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut.* Jurnal Riset Ekonomi, Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi. University of Sam Ratulangi Manado. Indonesia.
- Vecchio, Robert P. 2009. *The Utility Of Transactional And Transformational Leadership For Predicting Performance And Satisfaction Within A Path Goal Theory Framework.* University of Nebraska – Lincoln.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.