

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI , DAN  
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ROMINDO PRIMVETCOM CABANG MEDAN**

**Khamo Waruwu,SE.M.M**

Email: waruwukhamo.se.mm@gmail.com

*Fakultas Ekonomi*

*Universitas Tjut Nyak Dhien*

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to determine Influence of Leadership Style, Motive and Discipline Work on Employee Performance PT Romindo Primavetcom Branch Medan. The population in this study were all employees of PT Romindo Primavetcom Branch Medan of 40 people.*

*Descriptive research method that aim to obtain information about a phenomenon at the time of the research conducted. The research instrument was a questionnaire/questionnaire with Likert scale models. Test requirements conducted to test normality, heteroscedasticity test. The data analysis technique use multiple regression techniques at significance level  $\alpha=0.05$ .*

*The results showed: (1) there was a significant effect of leadership style on employee performance with  $t=3,557$ ; (2) there is a significant relationship between motivation and employee performance with  $t=3,392$ ; (3) there is a significant influence between discipline influence on the performance of employees working with  $t=3,898$ .*

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

**PENDAHULUAN**

Ilmu pengetahuan yang terus berkembang dan kemajuan teknologi yang sangat cepat, mendorong setiap individu, organisasi maupun perusahaan untuk berinovasi dibidang pekerjaan maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menjalankan perusahaan dengan baik. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dan pemimpin yang memimpinnya dan gaya kepemimpinannya dalam suatu perusahaan agar para stakeholdernya dapat dipertahankan.

Pemahaman mendasar kepemimpinan semakin diperkaya lagi oleh pengalaman banyak orang yang dalam perjalanan kehidupan diberi atau

memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan-jabatan pemimpin, baik pada tingkat rendah, tingkat menengah maupun pada tingkat puncak. Gaya kepemimpinan merupakan gaya dari seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh elemen penting dalam perusahaan demi pencapaian tujuan dari perusahaan yang diharapkan.

Disiplin diperlukan dalam sebuah organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka harus dapat mendisiplinkan diri baik secara individu maupun secara berkelompok. Disiplin juga bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk menaati prosedur, peraturan, kebijakan perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja di PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan dari segi absensi sehingga diberikan teguran secara lisan oleh pimpinan dan peringatan secara tertulis serta pemotongan insentif seperti; pada driver dan bagian gudang serta bagian operasional lainnya yang lupa absen pada saat masuk dan pulang kerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berguna untuk pencapaian tertentu. Pemberian motivasi menjadi perhatian dalam suatu perusahaan dalam menggerakkan karyawan agar mau memaksimalkan pekerjaannya guna pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. di beberapa unit kerja masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi rendah salah satunya adalah tenaga medis yang sering kali pindah perusahaan setelah sekian lama bekerja sehingga menambah kerja pada pemimpin perusahaan untuk merekrut tenaga medis yang baru.

Kinerja karyawan juga menjadi perhatian untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan yang ingin dicapai, kinerja juga merupakan ukuran dari kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Perusahaan sangat mengharapkan sumber daya manusia yang bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya namun demikian harapan yang dimaksud belum sepenuhnya tercapai karena masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja rendah dimana bagian medis dan marketing masih terdapat yang belum bisa mencapai target penjualan obata-obatan kesehatan hewan yang ada sehingga berpengaruh pada omset penjualan secara keseluruhan dan dapat menurunkan nilai kinerja cabang medan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis bermaksud untuk meneliti tiga hal, yaitu (1) gaya kepemimpinan, (2) motivasi, dan (3) disiplin kerja terhadap kinerja. Berkenaan dengan masalah yang telah dirangkum dapat kami sampaikan bahwa hipotesis penelitian diduga secara parsial dan simultan factor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

## **KINERJA**

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dan keluaran yang dihasilkan.

Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indra Bastian (2006:274) adalah “Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi”. Sehingga tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakannya dengan baik dan tujuannya dapat tercapai.

## **GAYA KEPEMIMPINAN**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi.

Dalam hal gaya kepemimpinan banyak para ahli berpendapat dan mengemukakan berbagai hal terkait gaya dalam memimpin. Menurut Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003 : 93-94), mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain:

### 1) *Democratic leadership.*

Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

### 2) *Dictatorial atau Authocratic Leadership.*

Yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.

### 3) *Paternalistik Leadership .*

Yakni bentuk gaya pertama (*Democratic*) dan kedua (*Dictatorial*) di atas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “Diktator” yang berselimutkan “Demokratis”.

### 4) *Free Rein Leadership.*

Yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang

ditentukan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang dilaksanakan oleh bawahan.

Pandangan lain mengenai gaya kepemimpinan juga dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2005:170) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

#### 3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

#### 4) Kepemimpinan Situasional

Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Dari berbagai gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan diatas dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor pribadi yang melekat pada diri seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap gaya kepemimpinan mengandung kelebihan dan kekurangan tergantung kebutuhan suatu perusahaan memilih pemimpin seperti apa yang dibutuhkan.

### **MOTIVASI**

Adanya motivasi dapat mendorong diri dalam bekerja sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi secara otomatis akan menggerakkan karyawan kearah kinerja yang tinggi, tanpa kinerja yang tinggi sasaran perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 89) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal untuk mencapai tujuan. Maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan motive, yaitu asal kata motivasi. Mengerti motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan perhatian Sumber Daya Manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut.

Motivasi banyak hal yang bisa dijadikan pembelajaran dalam memicu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2003: 85). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar karyawan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu dibangun komunikasi dan peran serta dan semua pihak. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja dapat mengandung arti melakukan pekerjaan atau aktifitas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati oleh manusia baik untuk orang tersebut maupun orang lain.

Di dalam melakukan suatu pekerjaan, diperlukan suatu kegairahan kerja yang merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengikuti perilaku manusia, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan peanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan.

## **DISIPLIN**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin merupakan alat kontrol seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakannya, menurut Henry Simamora (2004:610), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

Seperti halnya dalam hal disiplin yang disampaikan oleh para ahli Bejo Siswanto (2005:291) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Drs. U. Malayu Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam menepati tujuannya.

Dalam hal disiplin kerja seperti dijelaskan diatas menggambarkan seberapa pentingnya disiplin kerja dalam kehidupan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan, kepatuhan dan ketaatan karyawan dalam tugas dapat menjadi gambaran atau cerminan perusahaan tersebut sudah mampu bekerja secara profesional.

## **METODELOGI**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivision) yang berbentuk kedalam penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan kemudian menganalisis data dengan uji statistik. Dengan hipotesis menggunakan model analisis regresi, Uji t, dan uji f yang didahului dengan uji persyaratan. Sebagai sampel penelitian seluruh populasi karyawan dengan menyebarkan angket kepada 40 responden yang juga merupakan sebagai sampel jenuh atau jumlah populasi yang ada, dengan jumlah seluruh pertanyaan 60 item, yang terdiri dari item pertanyaan variable bebas kinerja (Y), Variabel terikat Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

## **DISKRIPSI DATA**

Hasil Deskriptif data responden variable Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), dan Kinerja (Y), dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat jumlah responden 40 orang yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rata-rata (*mean*) sebesar 56,32; titik tengah (*median*) = 57,50; nilai yang sering muncul (*mode*) = 58; simpangan baku (*standar deviasi*) = 5,34; tingkat penyebaran data (*variance*) = 28,58; rentangan (*range*) = 23; skor minimum = 42; dan skor maksimum = 65;. sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar 2253.
- b. Motivasi ( $X_2$ ) terdapat jumlah responden 40 orang yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rata-rata (*mean*) sebesar 65,55; titik tengah (*median*) = 64,00; nilai yang sering muncul (*mode*) = 60; simpangan baku (*standar deviasi*) = 5,16; tingkat penyebaran data (*variance*) = 26,71; rentangan (*range*) = 17; skor minimum = 57; dan skor maksimum = 74;. sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar 2622.

- c. Disiplin ( $X_3$ ) terdapat jumlah responden 40 orang yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rata-rata (*mean*) sebesar 78,22; titik tengah (*median*) = 78,00; nilai yang sering muncul (*mode*) = 72; simpangan baku (*standar deviasi*) = 6,52; tingkat penyebaran data (*variance*) = 42,53; rentangan (*range*) = 23; skor minimum = 67; dan skor maksimum = 90;. sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar 3129
- d. Kinerja (Y) terdapat jumlah responden 40 orang yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rata-rata (*mean*) sebesar 59,75; titik tengah (*median*) = 57,00; nilai yang sering muncul (*mode*) = 57; simpangan baku (*standar deviasi*) = 6,04; tingkat penyebaran data (*variance*) = 36,50; rentangan (*range*) = 21; skor minimum = 49; dan skor maksimum = 70;. sedangkan jumlah skor keseluruhan sebesar 2390.

### ANALISIS DATA

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep fenomena yang di ukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{table} (n-2)$ . Hasil perhitungan uji validitas instrumen Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin, dan Kinerja sebanyak 60 item pertanyaan untuk masing-masing instrument bahwa seluruh item pertanyaan sah (*Valid*) dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$  sebesar 0,26 dan tingkat signifikan (*2-tailed*) lebih kecil dari tingkat error yang ditetapkan sebesar 5% (0,05).

Untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan dapat dipercaya dilakukan uji reliabilitas. Suatu pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) berada diatas 0.6. hasil pengujian reliabilitas data diperoleh nilai koefisien reliabilitas untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,876, untuk motivasi kerja sebesar 0,874, untuk disiplin kerja sebesar 0,922, dan nilai koefisien untuk kinerja sebesar 0,937 sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Analisis data merupakan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik statistic yang ditentukan semula, yaitu analisis korelasi, regresi baik sederhana maupun berganda diuraikan sebagai berikut:

- a. *Analisis korelasi untuk  $X_1$  dengan Y.* berdasarkan table interpretasi koefisien relasi tergolong sangat kuat. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variable  $X_1$  terhadap Y atau koefisien determinan adalah  $R=(r^2) \times 100\%$  atau  $(1^2) \times 100\% = 100\%$ .

Kriteria pengujian: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka korelasi  $X_1$  dengan Y adalah signifikan (maka signifikan adalah data sampel dapat digeneralisasi ke data populasi). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dengan menggunakan ( $\alpha$ ) =0,05;  $dk=n-2= 40-2=39$  sehingga  $t_{tabel} = 2,02$ . Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka signifikan artinya pengaruh signifikan artinya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).

- b. *Analisis korelasi untuk X2 dengan Y.* berdasarkan tabel interpretasi koefisien relasi tergolong sangat kuat. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variable X1 terhadap Y atau koefisien determinan adalah  $R=(r^2) \times 100\%$  atau  $(1^2) \times 100\% = 100\%$ .

Kriteria pengujian: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka korelasi X2 dengan Y adalah signifikan (maka signifikan adalah data sampel dapat digeneralisasi ke data populasi). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dengan menggunakan  $(\alpha) = 0,05$ ;  $dk=n-2= 40-2=39$  sehingga  $t_{tabel} = 2,02$ . Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka signifikan artinya pengaruh signifikan artinya pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

- c. *Analisis korelasi untuk X3 dengan Y.* berdasarkan tabel interpretasi koefisien relasi tergolong sangat kuat. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variable X1 terhadap Y atau koefisien determinan adalah  $R=(r^2) \times 100\%$  atau  $(1^2) \times 100\% = 100\%$ .

Kriteria pengujian: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka korelasi X3 dengan Y adalah signifikan (maka signifikan adalah data sampel dapat digeneralisasi ke data populasi). Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dengan menggunakan  $(\alpha) = 0,05$ ;  $dk=n-2= 40-2=39$  sehingga  $t_{tabel} = 2,02$ . Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka signifikan artinya pengaruh signifikan artinya pengaruh signifikan antara disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y).

- d. *Analisis korelasi untuk X1, X2, dan X3 dengan Y.* berdasarkan tabel interpretasi koefisien relasi tergolong sangat kuat. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variable ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ ) terhadap Y atau koefisien determinan adalah  $R=(r^2) \times 100\%$  atau  $(1^2) \times 100\% = 100\%$ .

Pengujian signifikan uji F dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan ketentuan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka signifikan, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak signifikan, ditemukan  $F_{tabel} = 2,63$ . Yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti "signifikan"

## PEMBAHASAN

Hasil-hasil pengujian hipotesis di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- a. *Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.*  
Berdasarkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) yang dihitung dengan koefisien adalah 1 atau ( $r_{X_1Y} = 1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat kuat diantara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan tingkat koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitasnya jauh dibawah 0,05 maka pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja signifikan.



Berdasarkan table dari uji ANOVA ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 9,638 dengan signifikan 0,000 karena probabilitasnya(0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Hubungan kinerja (Y) dengan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) digambarkan dengan persamaan regresi  $Y = a + b X_1 = 0,007 + 0.504 X_1$

Konstan sebesar 0,007 menyatakan bahwa jika tidak adanya kenaikan nilai variabel gaya kepemimpinan (X1), maka kinerja (Y) adalah 0,007 Koefisien regresi sebesar 0,504 Menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) satu nilai gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan nilai kinerja (Y) sebesar 0,504

Uji t yang dilakukan untuk menguji signifikansi kontanta dan variabel kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1 = 3,557$ , dan sehingga  $t_{tabel} = 2,02$  berdasarkan kriteria : jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*b. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.*

Berdasarkan pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) yang dihitung dengan koefisien adalah 1 atau ( $r_{X_1Y} = 1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sangat kuat diantara motivasi terhadap kinerja. Sedangkan tingkat koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitasnya jauh dibawah 0,05 maka pengaruh antara motivasi terhadap kinerja signifikan.

Berdasarkan table dari uji ANOVA ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 9,638 dengan signifikan 0,000 karena probabilitasnya(0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Hubungan kinerja (Y) dengan motivasi ( $X_2$ ) digambarkan dengan persamaan regresi  $Y = a + b X_2 = 0,007 + 0,629 X_2$

Konstan sebesar 0,007 menyatakan bahwa jika tidak adanya kenaikan nilai variabel motivasi (X2), maka kinerja (Y) adalah 0,007 Koefisien regresi sebesar 0,538 Menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) satu nilai motivasi akan memberikan peningkatan nilai kinerja (Y) sebesar 0,629.

Uji t yang dilakukan untuk menguji signifikansi kontanta dan variabel kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2 = 3,392$ , dan sehingga  $t_{tabel} = 2,02$  berdasarkan kriteria : jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*c. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.*

Berdasarkan pengaruh variabel disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) yang dihitung dengan koefisien adalah 1 atau ( $r_{X_1Y} = 1$ ). Hal ini menunjukkan

bahwa pengaruh yang sangat kuat diantara disiplin terhadap kinerja. Sedangkan tingkat koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitasnya jauh dibawah 0,05 maka pengaruh antara disiplin terhadap kinerja signifikan.

Berdasarkan table dari uji ANOVA ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 9,638 dengan signifikan 0,000 karena probabilitasnya (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Hubungan kinerja (Y) dengan disiplin ( $X_3$ ) digambarkan dengan persamaan regresi  $Y = a + b X_3 = 0,007 + -0,573 X_3$

Konstan sebesar 0,007 menyatakan bahwa jika tidak adanya kenaikan nilai variabel disiplin ( $X_3$ ), maka kinerja (Y) adalah 0,007 Koefisien regresi sebesar -0,573 Menyatakan bahwa setiap pengurangan (tanda -) satu nilai disiplin akan memberikan penurunan nilai kinerja (Y) sebesar -0,573.

Uji t yang dilakukan untuk menguji signifikansi kontanta dan variabel kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_3 = -3,898$ , dan sehingga  $t_{tabel} = 2,02$  berdasarkan kriteria : jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. *Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja.*

Berdasarkan tabel pengkuadratan dari koefisien korelasi ditemukan R square =1. R square dapat juga disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 100% distribusi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja. R square berkisar antara 0 sampai 1, dengan cacatan semakin kecil R square, semakin lemah pula hubungan kedua variabel tersebut. jadi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kontribusinya 100%.

Analisis regresi selanjutnya menghasilkan persamaan regresi ganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  dan  $Y = 0,007 + 0,504 X_1 + 0,629 X_2 + -0,573X_3$  untuk semua variabel penelitian

Uji ANOVA menghasilkan  $F_{hitung}$  adalah 9,638. Karena tingkat signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja. Sementara aplikasi rumus  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  menghasilkan nilai  $F_{tabel} = 2,63$

Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Berdasarkan kriteria ini maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hasil uji simultan atas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas; yakni gaya kepemimpinan  $X_1$ , motivasi  $X_2$ , dan Disiplin  $X_3$  berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja (Y). Variasi kualitas kinerja dapat memprediksi melalui persamaan regresi  $Y = 0,007 + 0,504 X_1 + 0,629 X_2 + -0,573X_3$  dari hasil uji parsial ditemukan juga bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin di PT Romindo Prima Vetcom Cabang Medan dalam kategori sangat baik dan mewujudkan kinerja yang optimal sehingga mempengaruhi efektifitas maupun kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pemberian dan penerapan motivasi kerja baik dari pimpinan maupun dorongan yang timbul dari diri karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Dari kesimpulan tersebut peneliti menyarankan agar manajemen mempertahankan kinerja yang ada, selain itu melakukan evaluasi terhadap variabel lainnya, yang memungkinkan berpengaruh namun dalam penelitian ini belum dibahas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tri Sakti: Jakarta.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah MadaUniversky Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. *Manajemen Surnber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert, dan JohnH. Jackson. 2001. *Manajemem sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor. Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Simamora Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto Bejo, 2005. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administrasi dan Operasional”* Jakarta Bumi Aksara