



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Bandung Super Model Sengkaling Kabupaten Malang)**

Oleh :

Anis Ulifatul Jannah*)

Hadi Sunaryo**)

M. Khoirul ABS***)

E-mail : hafizalubna593@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to understand leadership style, motivation and work discipline on the performance of BSM Sengkaling employees in Malang Regency. The sample and population in this study involved 34 people who were general employees of BSM in Sengkaling Regency Malang.

The method using is descriptive data analysis that is using the validity, reliability, normality, multicollinearity test, heterocedasticity test, multiple linear analysis test f test, and hypothesis test t.

The results showing that simultaneously each variable of leadership style, motivation and work discipline were both positive towards performance, while the partial variable of leadership style did not support performance, motivation did not improve the performance and discipline of power towards performance at BSM Sengkaling Malang Regency .

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang sangat pesat di Indonesia khususnya di bidang fashion saat ini mendorong perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat khususnya Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus siap bersaing dengan ketat dan mempunyai strategi untuk tetap bertahan dengan visi dan misi yang jelas serta lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didukung oleh standar kualitas kerja yang ditentukan oleh organisasi. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal ada banyak faktor yang mempengaruhinya, dalam penelitian ini menjelaskan beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Thoha (2010:49), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan biasanya digunakan oleh seseorang ketika orang mencoba mempengaruhi orang lain untuk mencapai kesuksesan. Faktor kedua yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dan hasrat manusia yang dapat membangkitkan, memberi energi dan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Hakim, 2006). Faktor ketiga adalah disiplin kerja. Hasibuan (2006), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang ?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang ?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Sengkaling Malang

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh gaya



kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bandung Super Model Sengkaling Malang.

b. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantara adalah :

- a. Siswandi (2012) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand's *Collection* Semarang".
- b. Safitri (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Kudus".
- c. Purwanti (2015) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan".
- d. Manik dan Syafrina (2016) "Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru".
- e. Lesmana (2018) "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departemen Store Cabang Bandung Indah Plaza"

KERANGKA TEORITIS DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Merupakan pekerjaan nyata yang dilakukan oleh karyawan yang menghasilkan dengan peran di perusahaan, kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2007:3) "mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi dari hasil konsolidasi gagasan atau pemikiran, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena dia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya".

Motivasi

Menurut Veithzal (2010:837) Motivasi adalah gabungan dari sikap, perilaku dan norma yang bisa membuat orang terpengaruh agar bisa mematuhi untuk tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk mengkomunikasikan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku didalamnya” (Rivai dan Jauvani, 2009: 825).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dan uraian (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Menurut Giorgi (2003:36) bahwa “penelitian *explanatory* yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”.

Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:38) populasi merupakan obyek penelitian dari semua karakteristik yang ada dalam suatu wilayah dan terpenuhinya syarat dengan penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 34 karyawan yang merupakan karyawan umum Bandung Super Model (BSM Distro) Sengkaling Malang.

Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang telah dicapai karyawan berdasarkan target dan standart yang telah ditentukan perusahaan agar menjadi tolak ukur untuk pekerjaan selanjutnya. Indikator untuk mengukur kinerja penelitian ini adalah (Robbins, 2006:260) :

1. Kuantitas/jumlah yang dihasilkan
2. Kualitas/mutu
3. Tepat waktu
4. Efektif
5. Mandiri

b. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan keterampilan dan keahlian pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing dan pengambilan keputusan yang tepat untuk memperoleh kepercayaan bawahannya. Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan penelitian ini adalah (Thoah, 2013:42):

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif
3. Kepemimpinan partisipatif
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

c. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam yang bisa dipengaruhi dari atasan, kebutuhan atau karyawan lain untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator untuk mengukur motivasi menurut Maslow (Mangkunegara, 2013: 101) :

1. Kebutuhan fisik atau pokok
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

d. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan yang telah ditentukan. Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2010:194) :

1. Mematuhi peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan
4. Tingkat absensi

METODE ANALISIS DATA

Teknik uji analisis data dalam penelitian ini adalah kauntitatif yang menggunakan alat bantu SPSS dengan uji sebagai berikut :

- a. Uji instrumen : Uji validitas dan reliabilitas
- b. Uji normalitas
- c. Uji asumsi klasik : Uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas
- d. Analisis regresi berganda
- e. Uji hipotesis : Uji F dan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badung Super Model (BSM) merupakan toko retail kebutuhan sehari-hari terutama dibidang pakaian yang cukup terkenal di Kota Malang. BSM Malang didirikan oleh M. Shofiyulloh pada tahun 2004 yang bertempat di Pasar Karangploso Timur dengan nama Bandung Jeans. Setelah konsumen semakin banyak BSM pindah di Jl. Raya Sengkaling No. 190, Sengkaling, Mulyoagung, Dau, Malang, Jawa Timur 65151, sampai sekarang mempunyai 15 cabang yang tersebar di Jawa Timur dan mempunyai ratusan karyawan.

Hasil Pengujian Statistik

Uji Instrumen

Uji Validitas

Apabila korelasi faktor tersebut faktor positif dan besar nilainya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid. Maka dari itu apabila semua instrumen mendapat nilai 0,3 maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabelitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Crobanch'a Alpha* > 0,6 dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian data ini menggunakan uji *Kolmogorov Smimov* dengan pedoman pengambilan ketetapan (Susanto,2009) yaitu :

- a. Jika Signifikasi atau nilai probabilitas yang didapat dari hasil uji *Kolmogoroft-Smirnov* yang menunjukkan apabila < 0,6, maka data berdistribusi tidak normal.
- b. Jika Signifikasi atau nilai probabilitas yang didapat dari hasil uji *Kolmogoroft-Smirnov* yang menunjukkan apabila > 0,6, maka data berdistribusi normal.

Hasil *asympt.sig* adalah 0,653 nilainya lebih besar dari 0,6, dapat disimpulkan bahwa data puas untuk dinyatakan sebagai normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dapat ditinjau dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. “*nilai cut off* yang umum dipakai untuk menampilkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 ” (Ghozali, 2011:105).

Pada penelitian ini menunjukkan setiap variabel mempunyai nilai toleransi lebih kecil dari 0,10, menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan didapat 0,976, variabel Motivasi diperoleh 0,905, variabel Disiplin Kerja diperoleh 0,927. Sedangkan nilai VIF dari setiap variabel kurang dari 10 yang mana Gaya Kepemimpinan bernilai 1,025, variabel Motivasi 1,105, sedangkan variabel Disiplin Kerja bernilai 1,079. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini memakai statika *kolmogrov smirnov* yang merupakan salah satu alat pendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $>5\%$ “jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikan $> 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyono, 2015:15)

Dapat diketahui bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) mempunyai signifikan 0,709, X2 (Motivasi) mempunyai signifikan 0,586, variabel X3(Disiplin Kerja) mempunyai signifikan 0,956, sehingga disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.609 + -0.025X_1 + -0.059X_2 + 0.797X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1.609 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja nilainya 1.609.
- Koefisien regresi menunjukkan (X1) yaitu Gaya Kepemimpinan bernilai sebesar -0.025 yang artinya bernilai negatif atau berlawanan. Maka dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan naik maka kinerja turun 0,025.

- c. Koefisien regresi menunjukkan (X_2) yaitu motivasi bernilai sebesar -0.095 yang artinya bernilai yang artinya bernilai negatif atau berlawanan. Maka dapat diartikan apabila motivasi naik maka kinerja turun 0,095.
- d. Koefisien regresi menunjukkan (X_3) yaitu disiplin kerja bernilai 0.797 yang artinya bernilai positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja maka variabel Y akan naik sebesar 0,797.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F didasarkan pada efek bersama pada variabel dependen (Ghozali, 2006: 84). Tes ini digunakan untuk mengetahui tidak ada efek simultan dari variabel dependen. Kriteria pengujian nilai $\text{sig} < 0,05$ artinya H_0 diterima jika $\text{sig} > 0,05$ artinya H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Uji t

Uji t juga disebut uji parsial (sendiri-sendiri). Uji t dijadikan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Seperti dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$, artinya H_0 diterima jika nilai $\text{sig} > 0,05$ artinya H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat diketahui dari uji t yaitu tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja.

2. Motivasi

Motivasi terhadap kinerja dapat diketahui dari uji t dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga dikatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja terhadap kinerja dapat diketahui dari uji t dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh penting terhadap kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSM Sengkaling Malang. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Siswandi (2012) dan Purwanti (2015) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di BSM Sengkaling Malang. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Safitri (2015) dan Lesmana (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di BSM Sengkaling Malang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Deskripsi

1. Kinerja diapresiasi cenderung sangat setuju oleh karyawan BSM Sengkaling Malang.
2. Gaya kepemimpinan diapresiasi cenderung sangat setuju oleh karyawan BSM Sengkaling Malang.
3. Motivasi diapresiasi cenderung setuju oleh karyawan BSM Sengkaling Malang.
4. Disiplin kerja diapresiasi cenderung setuju oleh karyawan BSM Sengkaling Malang.

b. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BSM Sengkaling Malang

c. Variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BSM Sengkaling Malang.

d. Variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BSM Sengkaling Malang. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BSM Sengkaling Malang.

Keterbatasan

Dalam hal ini peneliti masih banyak kekurangan dan keterbatasan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan di BSM Sengkaling Malang. sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan di Perusahaan BSM Sengkaling Malang.
- b. Keterbatasan variabel penelitian, dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, akan tetapi masih banyak variabel yang lain dapat mempengaruhi kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu :

- a. Kinerja karyawan terdapat indikator dengan pernyataan “saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan” yang masih dibawah rata-rata, sehingga memerlukan perbaikan dengan lebih memperhatikan hasil kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan imbalan tertentu jika kinerja sesuai dengan target.
- b. Gaya kepemimpinan terdapat indikator dengan pernyataan “atasan melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan” yang masih dibawah rata-rata. Oleh karena itu, disarankan kepada atasan untuk sering melibatkan karyawan disetiap kegiatan, misalnya mengikuti seminar atau pelatihan
- c. Motivasi terdapat indikator dengan pernyataan “gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga” yang masih dibawah rata-rata. Maka disarankan kepada atasan untuk lebih memperhatikan gaji karyawan sehingga karyawan termotivasi
- d. Disiplin kerja dengan pernyataan “saya menggunakan waktu kerja dengan sungguh-sungguh” yang masih dibawah rata-rata, sehingga disarankan kepada atasan untuk menekankan waktu kerja yang efektif dengan memberikan jadwal kerja dan kegiatan kerja yang terarah dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Riduwan, 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giorgi, A. P. & Giorgi, B. M. 2003. *The Descriptive Phenomenological Psychological Method*. Washington, DC: American Psychologist Association.



- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Hasibuan H, Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Lesmana, Rudy. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departemen Store Cabang Bandung Indah Plaza*. Thesis(S2) thesis, Unpas.
- Mangkunegara A, A Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Manik, Sudarmin dan Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru*. STIE Riau
- Purwanti, Heni. 2015. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan*”. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Safitri, Agus. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Kudus*. Universitas Muria Kudus.
- Siswandi. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand's Collection Semarang*. Semarang.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No9
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.

Anis Ulifatul Jannah*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

LAMPIRAN
Hasil Uji Validitas

VALIDITAS	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
KINERJA	Y1	0.658	0.2869	VALID
	Y2	0.624	0.2869	VALID
	Y3	0.799	0.2869	VALID
	Y4	0.889	0.2869	VALID
	Y5	0.686	0.2869	VALID
GAYA KEPEMIMPINAN	X1.1	0.694	0.2869	VALID
	X1.2	0.712	0.2869	VALID
	X1.3	0.346	0.2869	VALID
	X1.4	0.526	0.2869	VALID
MOTIVASI	X2.1	0.739	0.2869	VALID
	X2.2	0.917	0.2869	VALID
	X2.3	0.609	0.2869	VALID
	X2.4	0.753	0.2869	VALID
	X2.5	0.599	0.2869	VALID
DISIPLIN KERJA	X3.1	0.840	0.2869	VALID
	X3.2	0.683	0.2869	VALID
	X3.3	0.606	0.2869	VALID
	X3.4	0.658	0.2869	VALID

Sumber data diolah tahun 2019

Hasil Uji Reliabelitas

NO	VARIABEL	KOEFISIEN ALFA	KETERANGAN
1	Y	0.783	RELIABEL
2	X1	0.630	RELIABEL
3	X2	0.794	RELIABEL
4	X3	0.646	RELIABEL

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47935682
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL BEBAS	TOLERANCE	VIF	KETERANGAN
Gaya Kepemimpinan	0.976	1.025	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0.905	1.105	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.927	1.079	Bebas Multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

VARIABEL BEBAS	Sig.	KETERANGAN
X1	0.614	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0.709	Tidak terjadi heterokedastisitas
X3	0.956	Tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.609	.646		2.491	.018
1 GAYA KEPEMIMPINAN	-.125	.121	-.113	-1.035	.309
MOTIVASI	-.059	.077	-.098	-.770	.448
DISIPLIN KERJA	.797	.118	.850	6.737	.000

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.015	3	1.005	18.812	.000 ^b
	Residual	1.603	30	.053		
	Total	4.618	33			

Sumber : Data olahan SPSS 2019

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.609	.646		2.491	.018
1 GAYA KEPEMIMPINAN	-.125	.121	-.113	-1.035	.309
MOTIVASI	-.059	.077	-.098	-.770	.448



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

DISIPLIN KERJA	.797	.118	.850	6.737	.000
----------------	------	------	------	-------	------