

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RRI SURAKARTA

Novi Kusuma Pangestika <sup>1)</sup>

Djumali <sup>2)</sup>

Sri Hartono <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> novikusuma54@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study is To determine the influence of leadership, motivation and discipline on employee performance in Public Broadcasting RRI Surakarta. This study uses the population is all employees of the Public Broadcasting Institute RRI with the number of 207 employees. The research sample will be taken 30% from the total population (30% x 207) so that the sample of researchers as many as 66 people. This study uses multiple linear regression data analysis tools. The result of research proves the result of F test analysis known that the variable of leadership, motivation and discipline have influence together and significant to performance. The result of t test analysis is known that leadership variable has significant influence to performance. Motivation variable has a significant influence on performance. The discipline variable has a significant influence on performance.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Discipline, Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi sehingga perlu diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins, (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi memiliki banyak aspek penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia, sehingga setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan. kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi

yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu. Menurut teori motivasi prestasi atau *Achievement Motivation Theory* yang dikemukakan oleh David McClelland, menyatakan bahwa pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut akan menimbulkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula.

Kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan juga diduga tidak terlepas dari disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kerja. Siagian (2008: 291) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sahanggamu dan Mandey, 2015).

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Sidanti, 2015).

Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan di organisasi pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri pegawai dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan di organisasi (Sidanti, 2015).

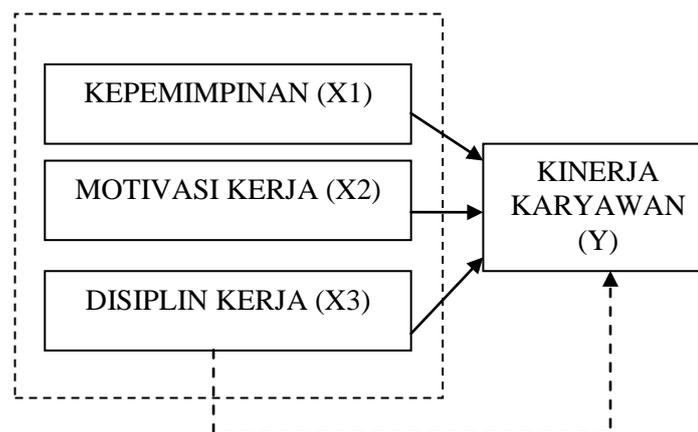
Lembaga Penyiaran Publik RRI merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara dengan menyiarkan berbagai informasi untuk kepentingan bangsa dan negara. Lembaga Penyiaran Publik RRI mempunyai cabang di Surakarta yang beralamatkan di Jl. Abdul Rachman Saleh No.51, Kestalan, Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133 dengan jumlah karyawan sebanyak 207 orang. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang memiliki jaringan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangatlah penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan karyawannya seperti dalam hal pembuatan jadwal kerja pegawai di LPP RRI dengan jam kerja yang dimulai dari dini hari hingga tengah malam dan terbagi dalam 6 shift. Dengan shift tersebut dan mayoritas pegawai di LPP RRI sudah berkeluarga maka akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai terutama pada jam malam dan dini hari, karena tidak sedikit pegawai yang datang terlambat dan mengantuk sehingga pekerjaan mereka tidak efektif. Pemberian Motivasi sangat diperlukan terutama dalam hal pengakuan dan penghargaan, karena dengan adanya hal tersebut karyawan akan merasa loyalitasnya dihargai oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai akan meningkat dalam mencapai tujuannya

Adapun tujuan dalam penelitian ini: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta.

### Kerangka Pemikiran

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penelitian ini, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - - : Pengaruh secara simultan

Variabel terikat: Kinerja

Variabel Bebas: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin

### KAJIAN TEORI

#### Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009: 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Wirawan (2009: 5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial, mulai dari kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai pada kelompok besar yang dinamakan bangsa. Gejala kepemimpinan telah banyak dikaji oleh para ahli sehingga tersedia cukup banyak teori-teori sebagai alat analisis yang membahasnya (Sutrisno, 2012: 216-217).

Kepemimpinan adalah proses pengarahan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu (Istiatin, 2016: 2).

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011: 310).

Menurut Soetarto (2011: 22) bahwa kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang lain, mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Dalam hubungan dengannya dengan organisasi kepemimpinan terletak pada mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya (Sutrisno, 2012: 274).

## **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005: 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011: 146).

Motivasi bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan satu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001: 111).

## **Disiplin**

Menurut Hasibuan (2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sinambela (2012: 116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu,

disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi kosekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

### **Hipotesis**

Adapun hipotesis sebagai berikut:

Mangkunegara (2009: 9) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Adapun pengaruh signifikan secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta.

Sutrisno (2012: 274) mengatakan salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Adapun pengaruh signifikan kepemimpinan kerja terhadap karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta.

Sutrisno (2011: 146) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Adapun pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta.

Sinambela (2012: 116) menyatakan kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4 : Adapun pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Surakarta.

### **METODE**

#### **Populasi**

Arikunto (2006: 131) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Lembaga Penyiaran Publik RRI dengan jumlah 207 karyawan.

#### **Sampel**

Menurut Arikunto (2006: 131) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi berjumlah lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil antara 10-15% atau 20-25%". Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan berserta secara proporsional (Sugiono, 2012: 118).

## Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *purposive random sampling* dimana teknik pengambilan sampel bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen. Sampel penelitian akan diambil 30% dari total populasi ( $30\% \times 207$ ) sehingga sampel peneliti sebanyak 66 orang.

## HASIL ANALISIS

### Karakteristik Responden

Tabel berikut ini menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi dan masa kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	42	63,64%
2	Perempuan	24	36,36%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 42 responden (63,64%) dan perempuan sebanyak 24 responden (24%).

#### 2. Usia

**Tabel 2. Karakteristik Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	2	3,03%
2	26 – 35 tahun	5	7,56%
3	36 – 45 tahun	21	31,82%
4	> 45 tahun	38	57,58%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia yang mendominasi adalah usia lebih dari 45 tahun sebanyak 38 responden (57,58%) kemudian usia 36 – 45 tahun sebanyak 21 responden (31,82%), usia 26 – 35 tahun sebanyak 7,56% dan kurang dari 25 tahun sebanyak 2 responden (3,03%).

#### 3. Divisi

**Tabel 3. Karakteristik Divisi**

No	Divisi	Jumlah	Persentase
1	Struktural	7	10,61%
2	Tata Usaha	13	19,70%
3	Siaran	25	37,88%
4	Pemberitaan	6	9,09%
5	THB	13	19,70%
6	Layanan dan Usaha	2	3,03%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan divisi yang mendominasi adalah divisi siaran yaitu sebanyak 25 responden (37,88%), kemudian divisi tata usaha dan THB sama sebanyak 13 responden (19,70%), divisi struktural sebanyak 7 responden (10,61%), divisi pemberitaan sebanyak 6 responden (9,09%) dan layanan dan usaha sebanyak 2 responden (3,03%).

#### 4. Masa Kerja

**Tabel 4. Karakteristik Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 tahun	1	1,52%
2	11-20 tahun	1	1,52%
3	21-30 tahun	21	31,82%
4	> 30 tahun	43	65,15%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang mendominasi adalah lebih dari 30 tahun sebanyak 43 responden (65,15%), kemudian masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 21 responden (31,82%) sedangkan usia 1-10 tahun dan 11-20 tahun sama yaitu sebanyak 1 responden (1,52%).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,590, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 59,0%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 59,0\% = 41,0\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

#### Uji Hipotesis

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah hubungan fungsional yang terjadi antara satu variabel dependen dengan variabel independen, agar dapat diketahui nilai duga rata-rata variabel dependen atas pengaruh variabel independen tersebut.

Rangkuman analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constan)	6,022	3,756	0,000
Kepemimpinan	0,439	4,517	0,000
Motivasi	0,137	2,116	0,038
Disiplin	0,159	2,191	0,032
F	= 32,205		Sig. = 0,000
Adjusted $R^2$	= 0,590		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Fungsi persamaan regresi linear berganda dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,022 + 0,439 X_1 + 0,137 X_2 + 0,159 X_3$$

Nilai konstanta 6,022 artinya dengan tidak adanya variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin maka kinerja akan meningkat.

Nilai koefisien  $b_1$  adalah sebesar 0,439 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai koefisien  $b_2$  adalah sebesar 0,137 berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

Nilai koefisien  $b_3$  adalah sebesar 0,159 berarti variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $32,205 > 3,15$ , maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $Y$ ) dan dibuktikan dengan nilai sig (0,000) lebih kecil dari dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan diketahui  $H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,517 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Variabel motivasi diketahui  $H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,116 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,038) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Variabel disiplin diketahui  $H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,191 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,036) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,517 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang

mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,116 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,038) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu dan motivasi dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi dalam melaksanakan tugas dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Pengaruh disiplin terhadap kinerja**

Diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,191 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan terbukti nilai sig (0,032) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kedisiplinan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas yang telah selesai dikerjakan.

## **KESIMPULAN**

Dengan tidak adanya variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin maka kinerja akan meningkat. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika variabel disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gitosudarmo, I. 2001. *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama. Cetakan Keenam, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Heny Sidanti. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun"[http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal\\_13388.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal_13388.pdf) HYPERLINK "http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal\_13388.pdf%20." Diakses pada 30 maret 2017. 08:30 WIB.
- Istiatin. 2016. *Modul Kepemimpinan*. Universitas Islam Batik Surakarta. Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey, 2015. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 4 Desember. Hal 514-523.
- Robbins, Stephen. 2006. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Hadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Ulber Silalahi. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama. Bandung.