PENGARUH DISIPLIN KERJA,MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT TUNAS ARTHA GARDATAMA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh:

UMI SALAMAH ROHMATIL YUSRO

NPM: 11.1.02.02.0094

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi Oleh:

UMI SALAMAH ROHMATIL YUSRO

NPM: 11.1.02.02.0094

Judul:

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 10 September 2015

Pembimbing I	Menyetujui, Pembimbing II
Dra. Puji Astuti M.M., M.Si	Rony Kurniawan SE,.M.M.
NIDN. 0710106402	NIDN.0730076804

ii

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

UMI SALAMAH ROHMATIL YUSRO
NPM: 11.1.02.02.0094

Judul:

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Fakultas Ekonomi UNP KEDIRI
Pada tanggal: 13 September 2015

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dra. Puji Astuti M.M., M.Si
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, S.E., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH DISIPLIN KERJA,MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS ARTHA GARDATAMA KEDIRI

Umi Salamah Rohmatil Yusro
11.1.02.02.0094
Ekonomi – Manajemen
U_my11@ymail.com
Dra. Puji Astuti M.M., M.Si dan Rony Kurniawan SE,.M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi, sehingga tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.Penelitian ini dilatar belakangi adanya kurangnya disiplin dalam tata tertib, motivasi dari seorang pemimpin serta bagaimana pimpinan mengarahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang diterapkan dengan gaya kepemimpinannya. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri.

Dalam penelitian ini metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Kediri tahun 2015 yang berjumlah 185 orang.Dalam penilitian ini sampel yang digunakan sebagian dari karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Kediri yang difokuskan pada devisi produksi atau CPC (*Cash Processing Center*) sejumlah 87 karyawan dengan tehnik *random sampling.*Tehnik analisis data yang digunakan regresi linear berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara parsial (individu) variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (bersama – sama), variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam sebuah organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi, sehingga tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009: 5).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing – masing organisasi. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 9).

PT Tunas Artha Gardatama (TAG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan seperti pengisian ATM, melayani Chas In Transit (CIT), melayani proses dan sortir uang tunai sesuai standar Bank Indonesia. Sedangkan jasa keamanan *(security service)* adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang keamanan yang bekerjasama dengan pihak leasing seperti BCA *finance*, danamon yang berdiri pada tanggal 2 september 1999 dijakarta. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT TAG cabang Kediri yang berlokasi di Jl. Kawi no. 30 Mojoroto, Kediri.

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 di dalamnya. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan (Sutrisno, 2009: 42). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma social yang berlaku (Hartatik, 2014: 183). Motivasi berasal dari kata ”Motive” yang berarti dorongan atau daya gerak.

Motivasi berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya dalam menentukan efektifitas kepemimpinan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbin dan Coulter, 2007: 129). Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dalam pencapaian prestasi kerja. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan begitu sebaliknya yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan limngkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Fahmi: 2011: 70).

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, peneliti menemukan adanya kurangnya disiplin dalam tata tertib, motivasi dari seorang pemimpin serta bagaimana pimpinan mengarahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang diterapkan dngan gaya kepemimpinannya. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul: **‘’ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri’’.**

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Dependent variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Bebas (Independent variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah

disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator yang meliputi:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai suatu organisasi sesuai dengan standart yang ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Indikator – indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1) Kuantitas (Quantity)
2) Kualitas (Quality)
3) Ketepatan waktu (Timeliness)
4) Efektivitas biaya (Cost Effectiveness)
5) Kebutuhan akan pengawasan (Need for supervision)
6) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact)

b. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatanseseorang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang diwujudkandalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator - indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Kehadiran
2) Ketaatan pada peraturan kerja
3) Ketaatan pada standart kerja
4) Tingkat kewaspadaan tinggi
5) Bekerja etis

c. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu dorongan yangada pada setiap invidu yang akan dijadikan sebagai alat untuk menjadikan seseorang mau bekerja dengan baik dalam suatu organisasi sesuai yang diharapkan

Indikator - indikator dari motivasi:

1) Kebutuhan fisik
2) Kebutuhan keamanan
3) Kebutuhan sosial
4) Kebutuhan harga diri
5) Kebutuhan aktualisasi diri

d. Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator - indikator dari gaya kepemimpinan.

1) Gaya kepemimpinan otoriter
2) Gaya kepemimpinan demokratis
3) Gaya kepemimpinan bebas (Laissez Faire)

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan alat bantu menggunakan wawancara dan kuisioner.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat atau lokasi penelitian

Penulis melakukan penelitian padaPT. Tunas Artha Gardatama tahun 2015 yang berlokasi di Jln. Kawi No 30 Kecamatan Mojoroto Kabupaten Kediri.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama + tiga bulan terhitung bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Juli 2015.

D. Populasi dan Sempel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Kediri tahun 2015yang berjumlah 185 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Tunas Artha Gardatama Kediri yang difokuskan pada devisi produksi atau CPC *(Cash Processing Center)* sejumlah 87 karyawan dengan tehnik *random sampling.*

E. Instrumen Penelitian dan Validitas Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 102). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas instrument digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument (Sanusi, 2011:76). Dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2) Jika r hitung< r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:42). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2005:42).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi lapangan *(Field Research)*

a. Kuisioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan kuesioner yaitu dengan menyebar angket kepada karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri.

b. Interview (wawancara)

Model pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, yaitu metode pengumpulan data yang langsung diperoleh dari jawaban respoden dengan cara mengadakan tanya jawab.

2. Studi Kepustakaan

Studi pustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan serta berguna bagi penyusunan penelitian ini. Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi pustaka melalui berbagai jurnal, artikel masalah MSDM maupun artikel yang diambil dari internet (Sugiyono, 2012:137).

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik *statistik deskriptif* dengan menggunakan quisioner untuk mengetahui berapa persen (%) hasil dari penyebaran angket atas jawaban karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda *(Multiple Regression Analysis)* untuk melihat disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan SPSS 21 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) sebesar 95% dan tingkat toleransi kesalahan (*alpha)* 5%.

Bentuk model persamaan regresi linier berganda (Arif, 2010) dengan tiga variabel bebas yaitu :

$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \ldots €$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
b0 = Konstanta
β1,β2,β3 =Koefisien regresi variabel X
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Motivasi
X3 = Gaya kepemimpinan
€ = *error of term* (variabel yang tidak terungkap)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2005:95-96). Kriteria uji dengan membandingkan nilai dw dengan nilai d dari tabel Durbin Watson (Ghozali, 2005:95-96):

1) Jika du < dw < 4-du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4-dl artinya terjadi autokorelasi
3) Jika dl <dw< du atau 4-du < dw < 4-dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005: 105).

Cara mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2005:105):

1) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:91), "Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)". Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai VIF>10 berarti terdapat multikolinearitas.
2) Dilihat dari nilai *Tolerance*, apabilai nilai *Tolerance* < 0,10 berarti terdapat multikolinearitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005:110).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (individual test) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, 2005:84), apakah variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkatsiginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama(simultan) terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau seberapa besar variabel bebas dapat menerangan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R Square*

III. HASIL dan KESIMPULAN

A. Deskripsi Responden

Responden yang mengisi kuisioner ini adalah PT. Tunas Artha Gardatama Cabang Kediri sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Hasil total terhadap kuisioner yang dijalankan adalah 87 responden.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokerelasi

Berdasarkan nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.987. Nilai du=1.72 sehingga 4 - du= 4 – 1.72 = 2.28. Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4-du atau 1.72 < 1.987 < 2.28 artinya tidak terjadi autokorelasi.

Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi klasik, dan Uji t

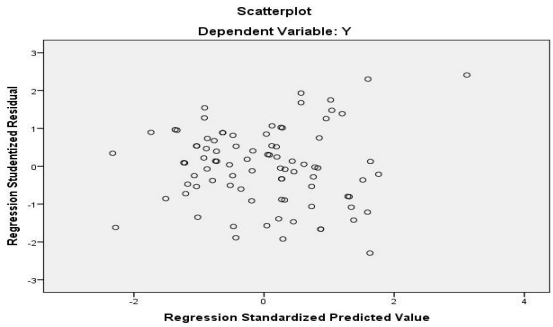
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763[a]	.582	.570	2.289	1.987

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.167	5.070		5.161	.000		
	X1	.214	.101	.219	2.118	.037	.886	1.129
	X2	.302	.093	.337	3.244	.002	.882	1.134
	X3	.020	.139	.114	1.241	.072	.988	1.012

b. Uji Heteroskedastisitas

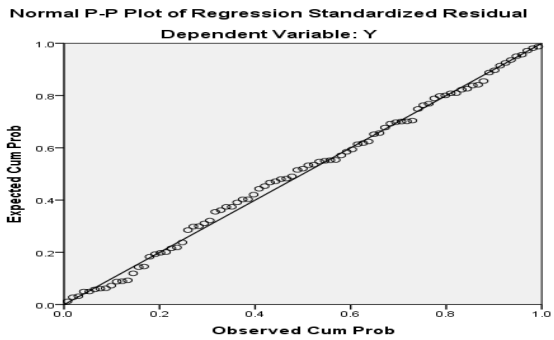


Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu dan titik – titik menyebar di atasdan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

c. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Karena nilai VIF seluruh variabel independen kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

d. Uji Normalitas



Pada uji normalitas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut membuktikan

bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Regresi linear Berganda

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 26,167 + 0,214X1 + 0,302 X2 + 0,020X3 + ...€

3. Uji Determinasi ($R^{2)}$

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R adalah 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi dan kuat. Dan diketahui untuk nilai *adjusted R Square* adalah 0.570. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 57%. Berarti masih ada variabel lain sebesar 43% yang menerangkan variabel kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Artha Gardatama Kediri yaitu:

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307.479	3	102.493	7.460	.000[b]
Residual	1140.268	83	13.738		
Total	1447.747	86			

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang baik dan teratur akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan bukan hal yang dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian secara simultan dalam penelitian ini membuktikan ada pengaruh signifikan secara bersama – sama antara variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin kerja, motivasi yang baik dan teratur atau kuat sesuai peraturan dan norma yang berlaku maka dapat secara langsung menciptakan kinerja karyawan yang baik dan konsisten dengan begitutu juan perusahaan dapat tercapai sesuai yang di inginkan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arif , Muhammad. 2010. *Analisi Korelasidan Regresi*. Makassar: Andira Publisher.

Daft, Richard L, 2006, *Management,* Buku 2, Edisi Keenam , Salemba Empat, Jakarta.

Fahmi, Irham, S.E.,M.Si. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi.* ALFABETA: Bandung.

Ferdinand, Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartatik, Indah Puji,S.E., M.M. 2014. Buku Praktis Pengembangan SDM. Jokjakarta. Laksana.

Hasibuan,S.P Malayu. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Nugroho, A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pati* (Doctoral dissertation, Universitas Muria).

Oktavia, F. D., & Nasution, N. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu).

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2007. *Manajemen.* Edisi Kedelapan, Jilid 2. Indeks, Jakarta

Robbin, Stephen. P. 2010. *Perilaku Organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Askara.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Askara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: ALFABETA.

Sanusi, Anwar. 2011.Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.

Saputra, A., Natassia, R., & Amaluis, D. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps)* Kota Padang. Pendidikan Ekonomi, 2

Sutrisno, Edy. *2009. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group