**JURNAL**

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CITRA MULTI BANGUNAN KEDIRI

***The Effect of Motivation, Discipline, and Leadership on Employee Performance Citra Multi Bangunan Kediri***


**Oleh:**

**LINGGAR RAHMAWATI**

**12.1.02.02.0424**

**Dibimbing oleh :**

1. **Poniran Yudho L, S.E., S.PSi., M.M**
2. **Ike Cindia, S.E., M.M**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**


**TAHUN 2017**

# SURAT PERNYATAAN
# ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : Linggar Rahmawati |
| NPM | : 12.1.02.02.0424 |
| Telepun/HP | : 085608166136 |
| Alamat Surel (Email) | : ling39@ymail.com |
| Judul Artikel | : Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Citra Multi Bangunan Kediri |
| Fakultas – Program Studi | : Ekonomi – Manejemen |
| Nama Perguruan Tinggi | : Universitas Nusantara PGRI Kediri |
| Alamat Perguruan Tinggi | : Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kota Kediri |

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 7 Februari 2017 |
|---|---|---|
| Pembimbing I<br><br>**Poniran Yudho L, S.E., S.Psi., M.M.**<br>NIDN. 0704047306 | Pembimbing II<br><br>Ike Cindia, S.E., M.M.<br>NIDN.0724039001 | Penulis,<br><br>**Linggar Rahmawati**<br>NPM. 12.1.02.02.0424 |

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CITRA MULTI BANGUNAN KEDIRI

Linggar Rahmawati
12.1.02.02.0424
Ekonomi - Manajemen
Email: ling39@ymail.com
Poniran Yudho L, S.E., S.Psi., M.M.[1] dan Ike Cindia, S.E., M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

**Linggar Rahmawati 12.1.02.02.0424:** Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Citra Multi Bangunan Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2017.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai dan agar perusahaan tetap bisa menjaga keberlangsungan usahanya. Hal ini dikarenakan oleh tingkat persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka di perlukan tenaga kerja atau karyawan yang kompeten dan dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri?. (2) apakah ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri?. (3) apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri?. (4) apakah secara simultan motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Jenis Penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Citra Multi Bangunan Kediri yaitu sejumlah 30 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* versi 20. Berdasarkan dari hasil uji t (Parsial) adalah 1) Untuk motivasi ($X_1$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 2) Untuk disiplin ($X_2$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3)Untuk kepemimpinan ($X_3$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan hasil uji F (Simultan) adalah nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya secara bersama-sama motivasi ($X_1$), disiplin ($X_2$) dan kepemimpinan ($X_3$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) motivasi, disiplin, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri. (2) motivasi, disiplin, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.

**KATA KUNCI :** kinerja karyawan, motivasi, disiplin, kepemimpinan.

## I. LATAR BELAKANG

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input – input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input – input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengarahkan atau menginformasikan input – input tersebut menjadi output – output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, disiplin dan kepemimpinan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan \perkerjaannya tanpa ada tekanan. Dengan memiliki SDM yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Pada era globalisasi ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya bersaing dengan produk lokal saja tetapi juga dengan produk mancanegara yang diimpor ke dalam negeri.

Dengan semakin banyak keberadaan toko atau swalayan bangunan di Kediri maka persaingan juga semakin maju. Hal ini sudah terbukti di wilayah Kota Kediri telah banyak berdiri toko atau swalayan bangunan antara lain Indo Bangunan, Grand Interior, Putra Agung, Citra Multi Bangunan yang toko atau swalayan tersebut antara toko satu dengan yang lain jaraknya dapat dihitung dalam hitungan meter. Semakin banyak pesaing yang muncul Citra Multi Bangunan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif, maka di perlukan tenaga kerja atau karyawan yang kompeten

dengan cara memberikan dan meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap karyawan agar dapat memberikan yang terbaik kepada pembeli. Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa memberikan pelayanan pada pembeli sesuai kebutuhan yang di harapkan oleh pembeli.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan motivasi sebagai berikut :

> Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil – hasil kinerja yang tinggi dicapai secara konsisten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Komala (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Hasibuan (2013:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.” Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014) dan Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka para karyawan

diharapkan untuk selalu memberlakukan kebiasaan disiplin dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya pada suatu perusahaan yang pada akhirnya kinerja yang baik akan bisa tercapai. Oleh karena itu perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baikdan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehari – harinya.

Masalah mendasar yang menjadi pemikiran pemimpin adalah bagaimana melakukan pengembangan dan perubahan pe-rusahaan sehingga lebih mampu meman-faatkan sumber daya dalam perusahaan yang lebih dikenal dengan istilah 5M yang merupakan singkatan dari *man, machines, methods, materials, money*. Menurut Hasibuan (2013:170) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk atau kepemimpinan yang lebih berorientasi kepada tugas dibandingkan dengan karyawan adalah penurunan kinerja serta stres dikalangan karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan daya produktivitas perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Citra Multi Bangunan Kediri dengan memberikan motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan yang terbaik maka Swalayan ini akan merubah dan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan lebih maju. Secara umum definisi kerja menurut Mangkunegara (2010:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapaioleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Untuk mencapai tujuannya tentunya organisasi atau

perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya atau karyawanya. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan perusahaa atau belum. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin Menurut Hasibuan (2013:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nitisemito (2008:36) disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan sehingga karyawan bisa mengembangkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi pada Citra Multi Bangunan.

Berdasarkan uraian di atas maka penyusun mengambil judul penelitian tentang **"Pengaruh Motovasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Citra Multi Bangunan Kediri"**

## II. METODE

### Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto (2008:23), "Pendekatan penelitian merupakan cara atau metode mengadakan penelitian". Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data kuantitatif yang dikumpulkan merupakan data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang dikonversikan ke angka-angka. Data kualitatif yang diangkakan misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan merupakan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam kuesioner. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini fokuskan

terhadap karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.

**Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel menjelaskan tentang variabel yang diteliti, konsep variabel, indikator serta skala pengukuran, sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi yaitu variabel yang situasi dan kondisinya tergantung variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan, diantaranya:

1. Motivasi (X1)
   Adapun indikator-indikator motivasi menurut Maslow dalam Robbins (2008:202) adalah sebagai berikut :
   a. Fisiologis ($X_{1,1}$)
   b. Keamanan ($X_{1,2}$)
   c. Sosial ($X_{1,3}$)
   d. Penghargaan ($X_{1,4}$)
   e. Aktualisasi diri ($X_{1,5}$)
2. Disiplin (X2)
   Adapun indikator-indikator disiplin menurut Soejono (2010:67) adalah sebagai berikut :
   a. Ketepatan waktu ($X_{2.1}$)
   b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ($X_{2.2}$)
   c. Tanggung jawab yang tinggi ($X_{2.3}$)
   d. Ketaatan terhadap aturan kantor ($X_{2.4}$)
3. Kepemimpinan (X3)
   Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2009:176-179) adalah sebagai berikut :
   a. Kemampuan analitis ($X_{3.1}$)
   b. Keterampilan berkomunikasi ($X_{3.2}$)
   c. Keberanian ($X_{3.3}$)
   d. Kemampuan mendengar ($X_{3.4}$)
   e. Ketegasan ($X_{3.5}$)
4. Kinerja Karyawan (Y)
   Adapun insikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:20), adalah sebagai berikut:
   a. Kualitas.($Y_1$)
   b. Kuantitas.($Y_2$)
   c. Pelaksanaan Tugas. ($Y_3$)
   d. Tanggung Jawab. ($Y_4$)

**Populasi dan Sampel**

Jumlah populasi karyawan Citra Multi Bangunan Kediri terdiri dari 30 orang karyawan. Menurut Arikunto (2008:116), Penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi." Maka dari itu peneliti menggunakan seluruh karyawan dengan jumlah 30 orang untuk dijadikan sampel.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari data jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah menggunakan bantuan program *SPSS* versi 20 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sesuai tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Analisis Linier Berganda :

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9,281 | 1,983 | | 4,681 | ,000 |
| Motivasi | -2,027 | ,235 | -2,673 | -8,635 | ,000 |
| Disiplin | 1,955 | ,279 | 2,114 | 7,001 | ,000 |
| Kepemimpinan | 1,043 | ,145 | 1,332 | 7,210 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)*

Dari data tabel di atas dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$

$= 9,281 + (-2,027X_1) + 1,955X_2 + 1,043X_3$

a. a = 9,281; artinya apabila motivasi ($X_1$), disiplin ($X_2$) dan kepemimpinan ($X_3$) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,281.

b. $b_1$ = -2,027; artinya apabila motivasi ($X_1$) naik 1 kali dan disiplin ($X_2$) serta kepemimpinani ($X_3$) tetap maka kinerja karyawan akan turun sebesar -2,027 kali.

c. $b_2$ = 1,955; artinya apabila disiplin ($X_2$) naik 1 kali dan motivasi($X_1$) serta kepemimpinan ($X_3$) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,955 kali.

d. $b_3$ = 1,043; artinya apabila kepemimpinan ($X_3$) naik 1 kali dan motivasi ($X_1$) serta disiplin ($X_2$) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,043 kali.

### Pegujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)
   a. Untuk motivasi ($X_1$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
   b. Untuk disiplin ($X_2$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Untuk kepemimpinan ($X_3$) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 < 0,05 → $H_0$ ditolak; artinya secara bersama-sama motivasi ($X_1$), disiplin ($X_2$) dan kepemimpinan ($X_3$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarakan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar memacu semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan bersama, Sebagaimana di kemukakan Mangkunegara (2010:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya."

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014) dan Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh komala (2014) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Sebagaimana di ungkapkan oleh Nitisemito (2008:36) "Disiplin sebagai

suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulias maupun tidak tertulis."

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014) dan Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Komala (2014) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan untuk menggerakkan karyawan dan mencapai tujuan bersama. Sebagaimana diungkapkan Tampubolon (2007:114) "Kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya."

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh komala (2014) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bertentangan dengan hasil penelitian Mandey dan Lengkong (2015) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menciptakan kinerja yang baik tidak mudah karena kinerja yang baik akan dapat tercipta jika terdapat variabel-variabel yang mempengaruhinya, antara lain motivasi, disiplin, dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan

kompensasi secara simultan berbengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014), Komala (2014), Mandey dan Lengkong (2015), Runtunuwu, dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.
4. Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Citra Multi Bangunan Kediri.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2008. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta:Rineka Cipta

Baldoni, J. 2005. *How Great Leaders Get Great Result.* New York: The McGraw-HillCompanies

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:BPFE

Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Komala S.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis,* (Online), VI (2): 119-127, tersedia: (http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB). diunduh 17 Maret 2016.

Mandey, M.A. dan Lengkong, V.P.K.. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 1383-1394, tersedia:

(http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 12 April 2016.

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

Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE

Nitisemito, Alek.S. 2008. *Majanemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia

Priyo, W., Raditya, Alhabsji, T., Al Musadieq, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Stars International Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), 11 (1): 1-10, tersedia: (http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab). diunduh 17 Maret 2016.

Ridwan. 2010. *Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.* Bandung : Alfabeta

Runtunuwu, H.J., Lapian, J., Dotulong, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 81-89, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 17 Maret 2016.

Robbins, Sthepen P.: Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat

Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soejono. 2010. *Pengukuran Kinerja Karyawan: Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfa Beta

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana

Tampubolon, B.D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Srandarisasi

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga . Jakarta: Rajawali