ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PAYUNG PUSAKA MANDIRI MINGGIRAN KABUPATEN KEDIRI

THE ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN TERMS OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND EMPLOYEE DISCIPLINE PT PAYUNG PUSAKA MANDIRI MINGGIRAN KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

SEAL VIA NARULITA

13.1.02.02.0184

Dibimbing oleh :

1. **Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.**
2. **Basthoumi Muslih, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Seal Via Narulita
NPM	: 13.1.02.02.0184
Telepun/HP	: 085336901909
Alamat Surel (Email)	: sealvianarulita61@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 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,……
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L., S.E., M.M NIDN. 0704047306	Basthoumi Muslih, M.M. NIDN. 0701018607	Seal Via Narulita NPM. 13.1.02.02.0184

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PAYUNG PUSAKA MANDIRI MINGGIRAN KABUPATEN KEDIRI

Seal Via Narulita
13.1.02.02.0184
Ekonomi – Manajemen
sealvianarulita61@gmail.com
Poniran Yudho L., S.E., M.M., Basthoumi Muslih, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya kinerja karyawan yang menurun yang menyebabkan pula menurunnya jumlah produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) adanya masalah yang berkaitan dengan penurunan pada kinerja karyawan (2) pemimpin yang tidak dapat mengarahkan atau mengatur sumberdaya-sumberdayanya secara tepat maka akan menghambat pula proses kinerja para bawahannya (3) rendahnya pihak manajemen melakukan usaha memberikan motivasi merupakan penyebab penurunan kinerja karyawan di PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri, dengan memberikan motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga (4) pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 122 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh, yakni seluruh karyawan di pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri (2) adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri (3) adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri (4) adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri.

KATA KUNCI : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya

persaingan yang semakin ketat, maka sudah seharusnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus. Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Kinerja karyawan yang rendah dapat memengaruhi kualitas perusahaan tersebut.

Bangun (2012:231), "kinerja (*performance*)" adalah "hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)". Proses kinerja karyawan yang kurang optimal berpengaruh terhadap nilai suatu produk. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Sutrisno (2009:213), "kepemimpinan" adalah "suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo, dkk (2014) yang disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dalam mengambil suatu keputusan, seorang pemimpin diharapkan dapat menerima saran atau masukan dari bawahannya agar tercapainya tujuan bersama. Karyawan atau pekerja yang belum optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dapat disebabkan daya dorong mereka dalam bekerja tidak sesuai. Agar karyawan mau dan dapat menjalankan tugasnya secara baik, penuh semangat, keinginan dan hasrat dengan tanggung jawab masing-masing diperlukan Motivasi dalam diri karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Bangun (2012:312), mengemukakan bahwa "motivasi" "suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam

organisasi". Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk (2016) yang menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Sutrisno (2009:86) "disiplin" menunjukkan "suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan". Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indryani, dkk (2016) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin menganalisis tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri, dengan judul penelitian **"Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri".**

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:63), "identifikasi variabel" adalah "segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas

Sugiyono (2016:64), "variabel bebas" adalah "variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. Variabel Terikat

Sugiyono (2016:64) "variabel terikat" merupakan "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel

bebas". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Hidayat (2012:35), "definisi operasional" adalah "mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati". Memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif.

2. Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri sebanyak 122 orang.

2. Sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri maka sampel yang digunakan adalah semua populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 122 karyawan PT Payung Pusaka Mandiri Minggiran Kabupaten Kediri.

D. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda ini parameter yang digunakan adalah koefisien determinasi, uji-t dan uji-F. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu data diuji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Jika terpenuhi, maka model analisis tersebut layak digunakan. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Y), maka regresi

linear berganda dinyatakan dalam persamaan berikut ini:

$Y = a + \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

β0 = Konstanta dari persamaan regresi

β 1, β 2, β 3 = Koefisien regresi

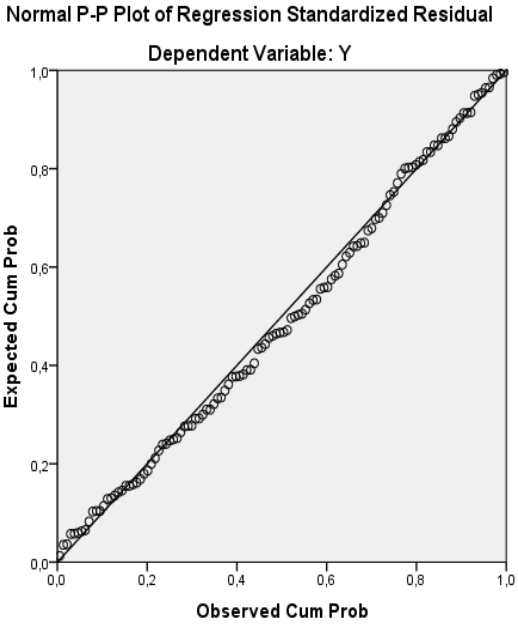
e = Standar error

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan peneliti untuk mengetahui normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p- p plot. Pada grafik normal p- p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p- p plot. Kurva normal p- p plot untuk pengujian normalitas regresi linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat



dilihat hasilnya sebagai berikut:

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *cut off tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,909	1,100
	X2	,997	1,003
	X3	,910	1,098

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2018.

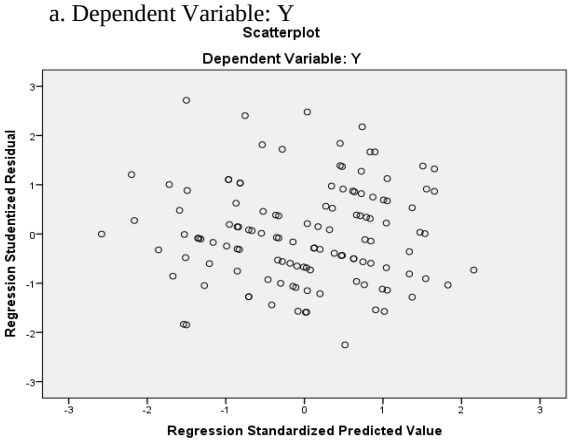
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat 68 bahwa semua variabel X memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10,

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,049	4,745
	X1	,343	,118
	X2	,166	,120
	X3	,308	,120

a. Dependent Variable: Y



dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu serta terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak untuk digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi.

Hasil Uji autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	2,029

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dapat dilihat bahwa nilai DW hitung 2,029 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,755 dan kurang dari (4-du) yaitu 2,245 atau dapat dituliskan 1,755 < 2,029 < 2,245. Sehingga dapat dikatakan model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10{,}049 + 0{,}343\ X_1 + 0{,}166\ X2 + 0{,}308\ X3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

a) Y = 10,049 artinya apabila variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin

kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 10,049.

b) X1 = 0,343, besarnya koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,343, artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,343 bila variabel lainya konstan.

c) X2 = 0,166, besarnya koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,166, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,166 bila variabel lainya konstan.

d) X3 = 0,308, besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,308 artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308 bila variabel lainya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel bebas adalah variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai koefisien tertinggi yaitu 0,343.

C. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Analisis koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,402[a]	,161	,140

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Nilai *Adjusted R Square* pada table adalah 0,140 menunjukkan besarnya variasi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 14%. Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 86% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, diantaranya:

1. Uji-t (Uji Parsial)

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t yang nilainya akan dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05% atau 5%:

Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,118	,036
	X1	2,908	,004
	X2	2,303	,023
	X3	2,567	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berikut ini akan di jelaskan hasil pengujian regresi pada tabel 4.13 di atas menunjukan bahwa:

a) Kepemimpinan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,908 dengan tingkat signifikansi 0,004. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan kepemimpinan 0,004 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Motivasi

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,303 dengan tingkat signifikansi 0,023. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan motivasi 0,023 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Disiplin Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,567 dengan dengan tingkat signifikansi 0,012. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan disiplin kerja 0,012 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Berikut pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, akan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	F	Sig.
1	Regression	113,306	3	7,564	,000[b]
	Residual	589,194	118		
	Total	4250,459	121		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Dari tabel di atas telah diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,564. Selanjutnya menghitung F_{tabel} dengan melihat di tabel F dengan mempertemukan antara signifikan yaitu 0,05 dengan

(df1;df2) = (3;118), dimana df1 adalah k = 3 dan df2 n-k-1 = 122-3-1 = 118, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,77.

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa, nilai F_{hitung} =7,564 > F_{tabel} = 2,77 atau nilai sig = 0,000 < 0,05 artinya H_0 ditolak. Hal ini berati secara simultan variabel bebas yakni kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,915 dengan tingkat signifikansi 0,004. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati t_{hitung}> t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan 0,004 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,303 dengan tingkat signifikansi 0,023. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati t_{hitung}> t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi 0,023 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di peroleh nilai t_{hitung} 2,471 dengan dengan tingkat signifikansi 0,015. Sementara t_{tabel} 1,98 yang berati t_{hitung}> t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja 0,015< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Hasil dari pengujian hipotesis 4 yang telah dilakukan, menunjukan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan table terdapat hasil nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 atau 5% yang H_0 ditolak dan H_4 diterima.

III. DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Budiman, Novelisa P., Saerang Ivonne S. & Sendow, Greis M. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrat Abadi Tendean Manado).* (Online), tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id, diunduh 25 April 2018 (pukul 18.34).

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.* Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hartatik, Indah P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Penerbit Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Zainul & Taufiq Muchamad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. (Online), tersedia: http://stiewidyagamalumajang.ac.id, diunduh 25 April 2018 (pukul 18.42).

Inaray, Jelita Caroline & Lengkong, Victor P. K. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amanah Finance, Manado.* (Online), tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id, diunduh 29 April 2018 (pukul 21.33).

Indriyani, Dyah Windy & Budiarti, Anindita. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Online), tersedia: http://ejournal.stiesia.ac.id, diunduh 25 April 2018 (pukul 19.20).

Katiandagho, Christian, Mandey, Silvya L., & Mananeke. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo, Area Manado*. (Online), tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id, diunduh 29 April 2018 (pukul 21.33).

Mangkunegara A. Prabu, 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Rahardjo, Gatot & Sedyaningsih, Sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Sukses Eratama, Tangerang.* (Online), tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id, diunduh 24 April 2018 (pukul 18.35).

Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2013. *Manajeman Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.