

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai golf review restaurant Palembang. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan variabel dependen penelitian yaitu kinerja pegawai. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20-30 tahun	53
31-40 tahun	8
41-50 tahun	4
Jumlah	65

Sumber: Data Primer, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 65 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-30 tahun yakni sebesar 53 orang atau paling dominan.

Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah
Pria	39
Wanita	26
Jumlah	65

Sumber: Data Primer, Tahun 2020

Dari tabel 4.2 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 39 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 26 orang. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa pegawai golf review restaurant Palembang di dominasi oleh laki-laki.

Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Pekerjaan	Jumlah
< 1 tahun	0
1-3 tahun	9
3-5 tahun	30
> 5 tahun	26
Jumlah	65

Sumber: Data Primer, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai lama masa kerja 3-5 tahun yaitu 30 orang.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Dengan n (jumlah data) sebanyak 65, maka nilai r tabel pada taraf signifikan 5% ($n-2 = 65-2 = 63$) adalah sebesar 0,240. Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas

Uji Validitas Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.671	0.240	Valid
	X1.2	0.621	0.240	Valid
	X1.3	0.637	0.240	Valid
	X1.4	0.378	0.240	Valid
	X1.5	0.552	0.240	Valid
	X1.6	0.642	0.240	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.511	0.240	Valid
	X2.2	0.544	0.240	Valid
	X2.3	0.583	0.240	Valid
	X2.4	0.414	0.240	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.745	0.240	Valid
	X3.2	0.858	0.240	Valid
	X3.3	0.627	0.240	Valid
	X3.4	0.745	0.240	Valid
	X3.5	0.800	0.240	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.711	0.240	Valid
	Y2	0.606	0.240	Valid
	Y3	0.652	0.240	Valid
	Y4	0.475	0.240	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah valid

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai CronbachAlpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.812	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.720	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.899	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.795	0.60	Reliabe

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, linearitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4.6
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Kolmogrov-Smirnov Z	0,828
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,499

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai KSZ sebesar 0,828 dan Asymp. Sig. sebesar 0,499 lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Cara yang paling mudah untuk menentukan linearitas adalah dengan perbandingan nilai eta dan r square. Jika nilai eta > r square maka model regresi yang tepat adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.7
Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

R Square	Eta
0,017	0,504

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh nilai eta sebesar 0,504 > r square sebesar 0,017 artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Tabel 4.8
Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja Pegawai

R Square	Eta
0,416	0,682

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh nilai eta sebesar 0,682 > r square sebesar 0,416 artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja pegawai.

Tabel 4.9
Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

R Square	Eta
0,931	0,979

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh nilai eta sebesar 0,979 > r square sebesar 0,931 artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan VIF

Model	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,976	1,025
Motivasi	0,668	1,497
Disiplin Kerja	0,659	1,518

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10. Nilai VIF semua variabel independen < 10,00. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	Durbin Watson
1	1,716

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai DW 1,716. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heterokedastisitas dengan metode Glejser

Variabel	Sig
Gaya Kepemimpinan	0,115
Motivasi	0,753
Disiplin Kerja	0,348

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Hasil tampilan *output* menunjukkan nilai signifikan semua variabel independen terhadap absolute residual $> 0,05$. Oleh karena nilai signifikan variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Statistical Package For Social Science* (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen. Pada data yang diolah terdapat tiga variabel independen. Seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.940	.56697

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

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Pada tabel di atas terlihat bahwa angka R 0,971, maka hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen adalah positif dan kuat. Hal itu disebabkan karena angka R harus lebih besar sama dengan 0,6 dan mendekati angka 1. Selanjutnya dilihat pada R Square yaitu 0,943, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kkinerja pegawai sebesar 94,3% dan sisanya 5,7% dapat dijelaskan diluar dari variabel penelitian.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,005$).

Tabel 4.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.176	3	108.059	336.161	.000 ^b
	Residual	19.608	61	.321		
	Total	343.785	64			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan uji anova atau uji F dari *output* SPSS, terlihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 336,161 dan probabilitas sebesar 0,000. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = (0,05)$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 ($k-1 = 3$, $k =$ banyak variabel) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k = 65-4 = 61$, $n =$ banyak sampel/data), diperoleh nilai F tabel 2,76. Melihat nilai F hitung 336,161 lebih besar dari nilai F tabel (2,76). Dengan demikian, dari hasil pengujian diatas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k = 65-)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 4.15
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.013	.716		1.415	.162
X1	.015	.024	-.020	-.646	.521
X2	.144	.040	.134	3.571	.001
X3	.641	.027	.891	23.648	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2020

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk nilai t hitung sebesar -0,646 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n=responden, k= jumlah variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa untuk nilai t hitung $-0,646 < \text{nilai t tabel } 1,99962$ maka, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,521. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Maka dalam pengujian ini hipotesis pertama (H1) di tolak.

b. Variabel Motivasi (X2)

Untuk nilai t hitung sebesar 3,571 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n=responden, k= jumlah variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa untuk nilai t hitung $3,571 > \text{nilai t tabel } 1,99962$ maka, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dan signifikan. Maka dalam pengujian ini hipotesis pertama (H2) di terima.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Untuk nilai t hitung sebesar 23,648 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n=responden, k= jumlah variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa

untuk nilai t hitung 23,648 > nilai t tabel 1,99962 maka, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan < 0,05 berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena besarnya nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan. Maka dalam pengujian ini hipotesis pertama (H3) di terima.

Dengan demikian berdasarkan uji t (uji parsial) di atas, variabel Disiplin Kerja (X3) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,013 - 0,015 X1 + 0,144 X2 + 0,641 X3$$

- a. Koefisien konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 1,013.
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai negatif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan motivasi dan disiplin kerja maka peningkatan gaya kepemimpinan akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.
- c. Koefisien regresi motivasi bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

d. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi maka peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Pembahasan

Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut diatas, menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r tabel yang dimana nilai r tabel sebesar 0,240. Dan untuk nilai reabilitas didapat nilai sebesar 0,812 dengan ketentuan di atas 0,60 dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Untuk nilai t hitung sebesar -0,646 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n =responden, k =semua variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa untuk nilai t hitung $-0,646 < \text{nilai t tabel } 1,99962$ maka, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,521. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Maka dalam pengujian ini hipotesis pertama (H1) di tolak. Koefisien regresi menunjukkan gaya kepemimpinan bernilai negatif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan motivasi dan disiplin kerja maka

peningkatan gaya kepemimpinan akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya

Anoraga (dalam Sutrisno¹¹³) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Menurut Sudarmanto¹¹⁴ kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Selanjutnya menurut Armstrong¹¹⁵ adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Meskipun Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi sehingga visi dan misi untuk melayani masyarakat bisa terpenuhi.

¹¹³ Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.

¹¹⁴ Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹¹⁵ Armstrong, Michael. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta

Hasil ini mendukung penelitian dari Parlinda, Vera dan M. Wahyudin¹¹⁶ yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun menolak penelitian Rani Mariam¹¹⁷ dan Bambang Guritno dan waridin¹¹⁸ yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut diatas, menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r tabel yang dimana nilai r tabel sebesar 0,240. Dan untuk nilai reabilitas didapat nilai sebesar 0,720 dengan ketentuan di atas 0,60 dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Untuk nilai t hitung sebesar 3,571 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n=responden, k=semua variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa untuk nilai t hitung $3,571 >$ nilai t tabel 1,99962 maka, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dan signifikan. Maka dalam pengujian ini

¹¹⁶ Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal daya saing. Vol 4, 02. Desember, 2003.

¹¹⁷ Rani Mariam, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

¹¹⁸ Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

hipotesis pertama (H2) di terima. Koefisien regresi motivasi bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka peningkatan motivasi akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Mangkunegara¹¹⁹ menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Selanjutnya, Mangkunegara¹²⁰ mengungkapkan motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Suharto dan Cahyono¹²¹ menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai¹²² menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

¹¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

¹²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

¹²¹ Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta

¹²² Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Hasil ini mendukung penelitian dari Bambang Guritno dan waridin¹²³ dan Farlen, Frans¹²⁴ yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun menolak penelitian Parlinda, Vera dan M. Wahyudin¹²⁵ yang menemukan bahwa motivasi tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai

Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil tersebut diatas, menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pertanyaan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan melebihi nilai r tabel yang dimana nilai r tabel sebesar 0,240. Dan untuk nilai reabilitas didapat nilai sebesar 0,899 dengan ketentuan di atas 0,60 dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Untuk nilai t hitung sebesar 23,648 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k (n=responden, k= jumlah variabel) sebesar 1,99962. Dengan begitu bahwa untuk nilai t hitung $23,648 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,99962$ maka, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai Signifikan $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena besarnya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan. Maka dalam pengujian ini hipotesis pertama (H3) di terima. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai

¹²³ Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

¹²⁴ Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

¹²⁵ Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal daya saing. Vol 4, 02. Desember, 2003.

positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi maka peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran¹²⁶. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki sehingga akan memudahkan organisasi mewujudkan tujuan organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian dari Bambang Guritno dan waridin¹²⁷ yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun menolak penelitian Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa¹²⁸ yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak pengaruh terhadap kinerja pegawai

¹²⁶ Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.

¹²⁷ Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

¹²⁸ Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa.2017. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical.Vol 5 no 3 (2017)

