

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oxy Prabowo

Universitas Kuningan (UNIKU) Jawa Barat, Indonesia

Email: oxyprabowo79@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 10 Februari 2019 Diterima dalam bentuk revisi 1 Maret 2019 Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2019</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan korelasi. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 7,287 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ artinya signifikan. Hal tersebut berarti $7,287 (X_2)$ motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 37,6%. 3) Terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) memiliki nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 4,794 >$ dari $t_{tabel} 1,987$ artinya signifikan. Hal tersebut berarti $4,794 (X_3)$ disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 20,7%. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,739, hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai pengaruh yang kuat berada pada batasan tafsiran nilai R antara 0,60 – 0,799.</p>
<p>Kata kunci: kepemimpinan; motivasi dan disiplin; kinerja karyawan.</p>	<p>Abstract: <i>The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance. This research method uses descriptive analysis with a correlation approach. T test results showed that value, motivation variable(X_2) has a p-value of 0.000 < 0.05 means that a significant, whereast $7.287 t_{table} 1,987$ significant meaning. This means that $7,287 (X_2)$ motivation partially affects employee performance (Y). The magnitude of the influence of motivation on employee performance is 37.6%. 3) There is an influence of discipline on employee performance. T test results showed that value, motivation variable(X_3) has a p-value of 0.000 < 0.05 means that a significant, whereast $4.794 t_{table} 1,987$</i></p>

Keywords:

leadership; motivation and discipline; employee performance.

significant meaning. This means that 4,794 (X_3) discipline partially affects employee performance (Y). The magnitude of the influence of discipline on employee performance is 20.7%. 4) There is significant relationship between leadership style_(x1), motivation (X_2), and discipline (X_3) on employee performance (Y) of 0.739, this shows that the four variables has a strong influence in the boundaries interpretation of the value of R between 0.60 – 0.799.

Corresponden author: Abdurokhim

Email: abdu.ocim@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Melihat perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing - masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, kemungkinan besar organisasi akan mampu bertahan dan berkembang.

Demikian pula halnya dengan Rumah Sakit, Menurut (Astuti & SH, 2009) rumah Sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan medis kepada masyarakat dalam upaya menaikkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah Sakit juga harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karena hakikatnya pelayanan yang diberikan Rumah Sakit, adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi karyawannya. Kebutuhan tenaga- tenaga terampil di dalam berbagai bidang dalam sebuah Rumah Sakit sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak bisa ditunda. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya SDM-lah yang paling menentukan. Salah satu Rumah Sakit yang berupaya memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat adalah Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon. Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon proaktif bergerak menuju perubahan bisnis yang kompetitif dan berupaya menerapkan karakteristik tersendiri yaitu Good Clinical Governance. Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon sebagai BLU (Badan Layanan Umum) terus berupaya meningkatkan pelayanan serta kemudahan akses bagi masyarakat yang membutuhkan. Untuk mewujudkan layanan terbaiknya, Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon tentu harus memiliki karyawan yang berkinerja maksimal untuk mendukung visi, misi,

tujuan, dan segala program kegiatan yang dapat menaikkan citra Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong kemajuan organisasi, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa kerja yang baik dari karyawannya. (Susanty & Baskoro, 2012) mendefinisikan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Mendefinisikan bahwa” Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Karyawan yang memungkinkan memiliki kinerja tinggi adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab, taat pada aturan, jujur dalam bekerja, kerjasama yang harmonis, dan memiliki prakarsa (Prihantoro, 2015). Apabila karyawan bekerja optimal penuh kesadaran, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan tidak selamanya dalam keadaan konstan, begitu pula dengan karyawan di Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon, masih tampak lemahnya kinerja yang ditunjukkan dengan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurangnya prakarsa dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, dan kurang terlibatnya dalam proses kerjasama antar unit, kurang mematuhi aturan disiplin dan sebagainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Sebagai penggerak dalam organisasi, pemimpin merupakan salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya tersebut termasuk karyawan yang bekerja di organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan (Mangkunegara, 2016) bahwa: “Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi”.

Dalam memimpin sebuah organisasi, seorang pemimpin menggunakan cara-cara atau gaya kepemimpinan. “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”.

Disamping gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin turut menentukan kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan, yang pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja

yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Seperti yang dikemukakan (Siagian, 1998): “Disiplin kerja yaitu melaksanakan segala sesuatu ketentuan dan peraturan kerja dengan baik”. Pentingnya peranan disiplin dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018) yang berpendapat bahwa: “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan”. Intinya, dengan disiplin maka dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Maka dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, pimpinan menerapkan gayanya yang tepat untuk menuntun, mengarahkan dan membimbing karyawan, motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja secara maksimal dan penerapan disiplin dengan penuh tanggung jawab sangatlah perlu untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi.

Dari pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keempat variabel di atas (Variabel X1 Gaya Kepemimpinan), (Variabel X2 Motivasi), (Variabel X3 Disiplin) dan (Variabel Y Kinerja Karyawan) dan dituangkan dalam sebuah tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode korelasional. Metode deskriptif menurut (Soendari, 2012) adalah: “Metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Sedangkan menurut (Nasution, 2018) “Metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset”. Sementara yang dimaksud penelitian deskriptif korelasional menurut Fox dalam Husein Umar (2005:84) adalah: “Metode yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi”.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain adalah dengan: 1) studi dokumentasi; 2) pengisian kuoesioner/angket. Sedang analysis data dapat dilengkapi dengan menggunakan Analisis Data Deskriptif, Analisis Korelasi, dan Analisis Regresi.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Data Deskriptif

a. Gambaran Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon

Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung skor ideal, dengan cara mengalikan jumlah seluruh item yang valid untuk variabel X_1 (20 bulir) dengan nilai tertinggi yaitu lima, jadi $20 \times 5 = 100$
- 2) Menghitung interval dengan cara mengurangi skor ideal dengan jumlah item, kemudian dikali 33%, maka $100 - 20 = 80 \times 33\% = 26,4$
- 3) Menentukan skor atas, tengah, bawah, dengan kategori tinggi, sedang, rendah berdasarkan perkiraan logis sebagai rujukan, dengan peluang jumlah skor jawaban terendah 20, yaitu :
 - Σ skor antara 74 – 100 = kategori tinggi (33 % skor atas)
 - Σ skor antara 47 – 73 = kategori sedang (33 % skor tengah)
 - Σ skor antara 20 – 46 = kategori rendah (33 % skor rendah)
- 4) Menghitung jumlah jawaban responden yang termasuk ke dalam kategori tinggi, sedang, rendah, terhadap masing-masing variabel, kemudian diprosentasekan dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Penyajian data skor penilaian hasil perhitungan dari angket dengan $N = 90$, berdasarkan skor terendah sampai skor tertinggi yaitu :

Tabel 1
Skor Data Hasil perhitungan dari angket Variabel X_1
Gaya Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42.00	1	1.1	1.1	1.1
	44.00	1	1.1	1.1	2.2
	46.00	1	1.1	1.1	3.3
	47.00	7	7.8	7.8	11.1
	49.00	3	3.3	3.3	14.4
	50.00	1	1.1	1.1	15.6
	51.00	2	2.2	2.2	17.8
	52.00	3	3.3	3.3	21.1
	53.00	8	8.9	8.9	30.0
	54.00	2	2.2	2.2	32.2
	55.00	4	4.4	4.4	36.7
	56.00	2	2.2	2.2	38.9

57.00	8	8.9	8.9	47.8
58.00	3	3.3	3.3	51.1
59.00	4	4.4	4.4	55.6
60.00	2	2.2	2.2	57.8
61.00	4	4.4	4.4	62.2
62.00	5	5.6	5.6	67.8
63.00	3	3.3	3.3	71.1
64.00	3	3.3	3.3	74.4
65.00	2	2.2	2.2	76.7
66.00	3	3.3	3.3	80.0
67.00	4	4.4	4.4	84.4
68.00	1	1.1	1.1	85.6
69.00	1	1.1	1.1	86.7
70.00	3	3.3	3.3	90.0
71.00	3	3.3	3.3	93.3
75.00	1	1.1	1.1	94.4
77.00	2	2.2	2.2	96.7
81.00	1	1.1	1.1	97.8
82.00	2	2.2	2.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

b) Menghitung frekuensi dan prosentase jawaban dari 90 responden sebagaimana penulis sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2
Frekuensi dan Prosentasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan)

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	6	6,67
Sedang	81	90
Rendah	3	3,33
Jumlah	90	100

1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 SK &= ST \times JB \times JR \\
 &= 5 \times 20 \times 90 \\
 &= 9000
 \end{aligned}$$

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X_1 dengan jumlah skor kriterium variabel X_1 , untuk mencari jumlah skor hasil angket variabel X_1 dengan menggunakan rumus :

$$\sum_{i=1}^n xi = x_1 + x_2 + \dots + x_n \quad n = 90$$

$$\sum_{i=1}^{90} xi = 5331$$

Untuk melihat gambaran tentang Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon dalam bentuk persen maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

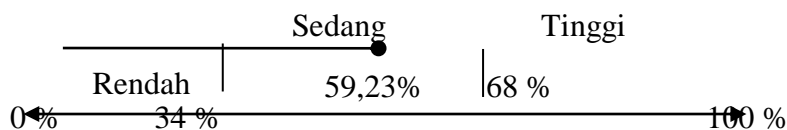
$$= \frac{\text{Skor angket}}{\text{Skor kriterium}} \times 100 \%$$

$$= \frac{5331}{9000} \times 100\% = 59,23\%$$

- 3) Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dari perhitungan persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter prosentase sebagai berikut :

Daerah rendah pada interval	=	1 % - 33 %
Daerah sedang pada interval	=	34 % - 67 %
Daerah tinggi pada interval	=	68 % - 100 %

Nilai variabel X_1 sebesar 59,23% terletak pada daerah kriterium sedang yang berada pada interval 34% - 67%. Dengan demikian daerah kriterium Variabel X_1 sebesar 59,23% dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Kedudukan variabel X_1 dalam kontinum

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran bahwa Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon telah mencapai 59,23% dari kriteria yang ditetapkan dan hal ini termasuk pada kategori kriterium sedang, dengan jarak interval 34% - 67% dari prosentase tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon sudah cukup baik.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) secara individual (parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat

dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.894	4.354		2.961	.004
	Gaya Kepemimpinan	.560	.073	.634	7.698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 7,698 > dari t_{tabel} 1,987 artinya signifikan. (t_{tabel} 1,987 diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan = $tinv(0,05,87)$). Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan: “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.396	6.03236

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,402, hal ini berarti bahwa 40,2% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi (X_2) secara individual (parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi

lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.434	3.981		4.379	.000
	MOTIVAS	.471	.065	.613	7.287	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $7,287 >$ dari t_{tabel} $1,987$ artinya signifikan. (t_{tabel} $1,987$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=\text{tinv}(0,05,87)$). Artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan: “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.369	6.16260

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel di atas terlihat bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,378, hal ini berarti bahwa 37,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin (X_3) secara individual (parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.183	4.621		5.234	.000
	DISIPLIN	.503	.105	.455	4.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $4,794 >$ dari t_{tabel} $1,987$ artinya signifikan. (t_{tabel} $1,987$ diperoleh dari derajat kebebasan (df) $n-3$ atau $90-3=87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $=\text{tinv}(0,05,87)$). Artinya Disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan: “Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.198	6.94870

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Dari tabel di atas terlihat bahwa $R\text{ Square}$ sebesar $0,207$, hal ini berarti bahwa $20,7\%$ Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin, sedangkan sisanya $79,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diuji dengan uji F, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
ANOVA^b

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2926.034	3	975.345	34.480	.000 ^a
	Residual	2432.689	86	28.287		
	Total	5358.722	89			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel hasil uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 34,480 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} $34,480 >$ dari t_{tabel} 2,709, artinya signifikan. (t_{tabel} 2,709 diperoleh dari $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah jumlah variabel dependen dan independen, maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 90 - 3 = 87$, dengan rumus pada microsoft excel menggunakan $= finv(0,05, 3, 87)$). Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis H_1 yang menyatakan: "Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan".

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.530	5.31856

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel di atas terlihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,530, hal ini berarti bahwa 53% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain.

e. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 11

Correlations

		GAYA KEPEMIMPI MOTIVA DISIPLI KINERJ NAN SI N A			
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.440**	.576**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
Motivasi	Pearson Correlation	.440**	1	.332**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	90	90	90	90
Disiplin	Pearson Correlation	.576**	.332**	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	90	90	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	.634**	.613**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,634, dan p -value $0,000 < 0,05$ maka signifikan. Angka sebesar 0,634 jika dikonsultasikan pada tabel Batasan dan Tafsiran Nilai r menurut Sugiyono (2005:216) maka termasuk pada kategori pengaruh yang kuat dengan batasan 0,60 - 0,799.

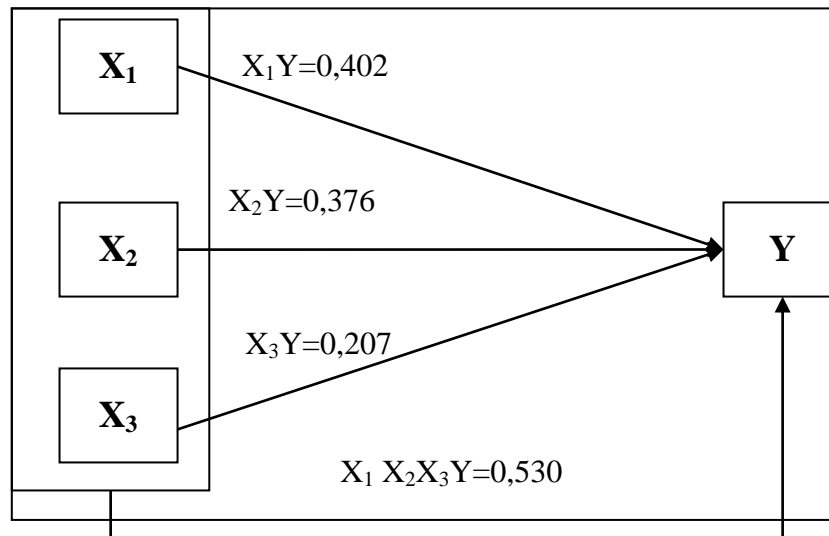
Terdapat pengaruh Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,613 dan p -value $0,000 < 0,05$ maka signifikan. Angka sebesar 0,613 jika dikonsultasikan pada tabel Batasan dan Tafsiran Nilai r menurut Sugiyono (2005:216) maka termasuk pada kategori pengaruh yang kuat dengan batasan 0,60 - 0,799.

Terdapat pengaruh Disiplin (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,455 dan p -value $0,000 < 0,05$ maka signifikan. Angka sebesar 0,455 jika dikonsultasikan pada tabel Batasan dan Tafsiran Nilai r menurut Sugiyono (2005:216) maka termasuk pada kategori pengaruh yang sedang dengan batasan 0,40 – 0,599.

Sementara hasil korelasi ganda dapat dilihat dari output *model summary* pada tabel 4.25 diperoleh angka R sebesar 0,739. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh maka dikonsultasikan dengan Batasan dan Tafsiran Nilai r menurut Sugiyono (2005:216) dan angka R sebesar 0,739 termasuk pada kategori kuat dengan batasan 0,60 - 0,799.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket yang disebar kepada responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) maka diperoleh gambaran sebagai berikut :



Gambar 12
Diagram Pengaruh Variabel Penelitian

Keterangan:

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Disiplin

Y = Variabel Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat memprediksi Kinerja Karyawan secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,698 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 40,2%.

Hasil penelitian yang telah digambarkan sebelumnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan sudah cukup mendukung terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pendapat dari 90 orang Karyawan yang dijadikan responden bahwa Gaya Kepemimpinan berada pada kategori sedang sebesar 90% atau

sebanyak 81 orang, dan 6,67% atau 6 orang berpendapat tinggi. Sedangkan yang berpendapat rendah sebanyak 3 orang atau 3,33%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Gaya Kepemimpinan.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran kepemimpinannya.

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Karyawan melalui gaya kepemimpinan dengan Memberikan instruksi yang tepat, melakukan pengawasan secara kontinyu, memberi kesempatan berkomentar pada bawahan, dan melimpahkan wewenang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan terhadap Karyawan, sejalan dengan pendapat Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Rani & Mayasari, 2015) adalah Gaya kepemimpinan yang bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya dalam mendorong ataupun mengarahkan para bawahan sesuai tingkat perkembangan dan kematangan orang-orang yang dipimpin. Gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi, dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berkaitan dengan penelitian ini, dari hasil analisis data yang didukung oleh pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, sekaligus menerima hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu: “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan”.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi dapat memprediksi Kinerja Karyawan secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,287 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Motivasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 37,6%.

Hasil penelitian yang telah digambarkan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi sudah cukup mendukung terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan

oleh pendapat dari 90 orang Karyawan yang dijadikan responden bahwa motivasi kerja Karyawan berada pada kategori sedang sebesar 85,56% atau sebanyak 77 orang, dan 11,11% atau 10 orang berpendapat tinggi. Sedangkan yang berpendapat rendah sebanyak 3 orang atau 3,33%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan melalui Motivasi.

Motivasi adalah daya pendorong mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja melalui Motivasi ini diantaranya dengan pengakuan atas hasil kerja, memberikan pekerjaan menarik dan memberi kesempatan untuk maju.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan pendapat (Miftah, 2015) mengemukakan bahwa: ”Motivasi tercermin dari keinginan seseorang dalam mengambil tugas secara konsisten, bertanggung jawab atas perbuatannya dan berusaha untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang ingin dicapai”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan Kinerja Karyawan dapat meningkat dengan adanya Motivasi.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin dapat memprediksi Kinerja Karyawan secara positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,794 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Disiplin dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,7%.

Hasil penelitian yang telah digambarkan sebelumnya menunjukkan bahwa Disiplin sudah cukup mendukung terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pendapat dari 90 orang Karyawan yang dijadikan responden bahwa Disiplin berada pada kategori sedang sebesar 85,56% atau sebanyak 77 orang, dan 5,55% atau 5 orang berpendapat tinggi. Sedangkan yang berpendapat rendah sebanyak 8 orang atau 8,89%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan melalui Disiplin.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja melalui disiplin ini diantaranya dengan tepat pada waktu dan taat pada peraturan di tempat kerja.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan dapat memprediksi Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 34,480 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,709. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap dapat memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 53%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan”, yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan Gaya Kepemimpinan Motivasi dan disiplin.

Sementara hasil korelasi ganda antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh angka R sebesar 0,739. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai pengaruh yang kuat berada pada batasan tafsiran nilai R antara 0,60 – 0,799.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Sumber Kasih Kota Cirebon terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 7,698 > dari t_{tabel} 1,987 artinya signifikan. Hal tersebut berarti 7,698 (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 40,2%. 2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t_{hitung}

7,287 > dari t_{tabel} 1,987 artinya signifikan. Hal tersebut berarti 7,287 (X_2) motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 37,6%. 3) Terdapat pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan t_{hitung} 4,794 > dari t_{tabel} 1,987 artinya signifikan. Hal tersebut berarti 4,794 (X_3) disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 20,7%. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,739, hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai pengaruh yang kuat berada pada batasan tafsiran nilai R antara 0,60 – 0,799.

Bibliografi

- Astuti, E. K., & SH, M. (2009). *Transaksi Terapeutik dalam Upaya Pelayanan Medis di Rumah Sakit*. Citra Aditya Bakti.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. (2015). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*.
- Nasution, M. K. (2018). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Studia Didaktika*, 11(01), 9–16.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Siagian, S. P. (1998). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Soendari, T. (2012). *Metode Penelitian Deskriptif*. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.