



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR MAKASSAR RAYA

***The Effect Of Leadership Style, Work Motivation And Discipline Of Work On Employee Performance In Pd. Highway Market Makassar***

**Devy Damayanty<sup>1</sup>, Sukmawati Marjuni<sup>2</sup>, Muhlis Ruslan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas

E-mail: devydamayanty94@yahoo.com

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD.Pasar Makassar raya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 156 karyawan PD.Pasar Makassar Raya. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 61 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda dengan SPSS 24.0 for windows. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.Pasar Makassar Raya.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the effect of Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance In PD.Pasar Makassar Raya. The data used in this study is the primary data obtained from the questionnaire. The method used in this research is quantitative analysis. The population in this study were 156 PD.Pasar Makassar Raya employees. Sampling using Slovin formula and obtained as many as 61 respondents. Data collection techniques used are questionnaires and data analysis techniques used is multiple linear regression with SPSS 24.0 for windows. The results showed that the variables of leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant impact on employee performance on PD. Pasar Makassar Raya. From the test results 1) the leadership style has a positive and significant effect on the performance; 2) the work motivation has a positive and significant effect on the performance; 3) then the work discipline has a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** Leadership style, work motivation, work discipline and employee performance

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen dengan sumber dayamanusia merupakan proses usaha mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain, hal ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan, Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan. Pimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan

motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Faktor disiplin kerja merupakan faktor yang juga berpengaruh, dengan kurangnya disiplin karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Disiplin kerja Menurut Rivai & Sagala (2013) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Kegiatan pendisiplinan perlu dilakukan di PD. Pasar Makassar Raya untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktunya. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan kinerja karyawan meningkat. Jadi pada dasarnya apabila sebuah perusahaan atau organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka harus memperbaiki gaya kepemimpinan, memberikan disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Sugiyono (2015) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar pada Pasar Makassar Raya, jalan kerung-kerung. No 68 Macini dan penelitian ini dilakukan selama 2 bulan (Februari-April) 2018.

### 2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PD. Pasar Makassar Raya, jumlah total karyawannya saat ini mencapai 156 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 61 karyawan.

### 2.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati

(Sugiyono, 2014). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Noor (2011) skala Likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan.

### 2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu, penelitian kepustakaan (library research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. dan penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti membagikan Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pada PD. Pasar Makassar Raya

### 2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) statistic deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dan analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
2. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas)
3. Analisis Regresi Linear Berganda.
4. Pengujian Hipotesis (Uji T, Koefisien Determinasi).
  - 2.7. Devinisi Operasional dan Variabel Penelitian
1. Variabel terikat (Dependent Variabel) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada-nya.
2. Variabel bebas (Independent Variabel)
  - 1) Gaya kepemimpinan (X1), Gaya kepemimpinan adalah serangkaian upaya dan pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasannya.

- 2) Motivasi kerja (X2), Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari seseorang untuk melakukan perbuatan, dalam hal ini dorongan untuk bekerja dan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
- 3) Didiplin Kerja (X3), Disiplin adalah menghargai, patuh atau taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar.

### 3. HASIL

#### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor besarnya 0, ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,30. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Spearman correlation dan perhitungan menggunakan SPSS 24.0 for windows. Hasil uji disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	0,400	0,3	Valid
2	0,626	0,3	Valid
3	0,736	0,3	Valid
4	0,629	0,3	Valid
5	0,575	0,3	Valid
6	0,757	0,3	Valid
7	0,465	0,3	Valid
8	0,757	0,3	Valid

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	0,538	0,3	Valid
2	0,635	0,3	Valid
3	0,626	0,3	Valid
4	0,634	0,3	Valid
5	0,671	0,3	Valid
6	0,637	0,3	Valid
7	0,573	0,3	Valid
8	0,343	0,3	Valid

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	0,366	0,3	Valid
2	0,560	0,3	Valid
3	0,556	0,3	Valid
4	0,723	0,3	Valid
5	0,604	0,3	Valid
6	0,629	0,3	Valid
7	0,647	0,3	Valid
8	0,753	0,3	Valid
9	0,536	0,3	Valid

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1	0,548	0,3	Valid
2	0,637	0,3	Valid
3	0,594	0,3	Valid
4	0,577	0,3	Valid
5	0,607	0,3	Valid
6	0,578	0,3	Valid
7	0,708	0,3	Valid
8	0,577	0,3	Valid
9	0,535	0,3	Valid

Tabel 4. (Lanjutan).

No. Butir Instrumen	Koefesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
10	0,466	0,3	Valid
11	0,397	0,3	Valid
12	0,332	0,3	Valid
13	0,369	0,3	Valid

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Dari tabel diatas uji validitas memperlihatkan indikator dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar diatas 0,30. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefesien Reliabilitas ( $\alpha$ )	Nilai batas Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,806	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,766	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas

dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah  $VIF < 10$ , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Sedangkan,  $\text{Tolerance} > 0,1$ , maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, dalam Nur 2012). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,421	2,378	Non Multikol
Motivasi Kerja	0,184	5,434	Non Multikol
Disiplin Kerja	0,173	5,789	Non Multikol

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yaitu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada variabel bebasnya.

#### 3.3.2. Uji Heterodaksitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heterodaksitas  
Coefficientsa

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		-.116	.908
Gaya Kepemimpinan	-.208	-1.078	.286
Motivasi_Kerja	-.473	-1.620	.111
Disiplin_Kerja	-.760	-2.520	.215

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Uji Glejser yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen, Jika pada uji t nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.3.3. Uji Normalitas data

Gozali, (2013) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pe-

ganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan uji statistik, dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini sebut juga uji kolmogorovsmirnov.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_Kepemimpinan	Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja
N		61	61	61
Normal Parameters,a,b	Mean	4.48361	4.51025	4.548269581000000
	Std. Deviation	.350948	.296064	.302845798000000
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.120	.116
	Positive	.076	.120	.097
	Negative	-.104	-.104	-.116
Test Statistic		.104	.120	.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099c	.088c	.092c

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Semua variabel memiliki Asymptotic significant yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti data memiliki bentuk lonceng (Normal).

### 3.3.4. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya akan dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi person

atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel Penelitian	Deviation Linearity (sig)	Kesimpulan
Gaya_kepemimpinan dan Kinerja karyawan	0,475	Linier
Motivasi kerja dan Kinerja karyawan	0,205	Signifikan
Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan	0,587	Linier
		Signifikan

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test For Linearity dengan pada taraf signifikan 0,05. Semua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (deviation from linearity) kurang dari 0,05.

### 3.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variabel; bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan

dilakukan melalui uji parsial (Uji-t). Apabila nilai t-hitung  $> t$ -tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila  $<(0,05)$ , maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi secara Parsial  
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error			
1	(Constant)	.305	.169	1.807	.076
	Gaya_Kepemimpinan	.275	.047	5.813	.000
	Motivasi_Kerja	.435	.085	5.129	.000
	Disiplin_Kerja	.218	.086	2.540	.014

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di rumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,305 C + 0,275 K + 0,435 MK + 0,218 DK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di uraikan bahwa:

- Untuk Hipotesis (H1), diperoleh  $t = 0.000$  lebih kecil dari  $0.05$ , nilai t-Tabel ialah  $1.666$ . Oleh karena itu  $b_1$  memiliki signifikansi  $p < 0.05$ , dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $5.813 > 1.666$ , maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- Untuk Hipotesis (H2), diperoleh  $t = 0.000$  lebih kecil dari  $0.05$ , nilai t-Tabel ialah  $1.666$ . Oleh karena itu  $b_2$  memiliki signifikansi  $p < 0.05$ , dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $5.129 > 1.666$ , maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- Untuk Hipotesis (H3), diperoleh  $t = 0.014$  lebih kecil dari  $0.05$ , nilai t-Tabel ialah  $1.666$ . Oleh karena itu  $b_3$  memiliki signifikansi  $p < 0.05$ , dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $2.540 > 1.666$ , maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### 1) Pengujian Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai  $F\text{hitung} \geq$  dari nilai  $F\text{-tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya ( $sig$ )  $< 0.05$  dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan  
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.399	3	1.466	210.333	000b
Residual	.397	57	.007		
Total	4.796	60			

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Uji f dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai f dengan nilai  $df = 60$  maka f tabel diperoleh yaitu  $210,333$ . Atau nilai  $t\text{hitung} > t\text{tabel}$  yaitu  $210,333 > 2,34$ . Maka hipotesis diterima yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi kerja,disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengujian R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel de-

penden. Koefisien ini dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari skeptisme profesional auditor yang dapat dijelaskan dari kompetensi auditor.

Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi  
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958a	.917	.913	.083493833000000

Sumber: diolah dengan data SPSS 24.0 (2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui  $R^2$  sebesar 0,917, berdasarkan nilai  $R^2$  ini dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 91,7%, sedangkan kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 8,3% (100% - 91,7%).

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian pada variable  $X_1$  menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, berarti semakin baik gaya kepemimpinan pada PD.Pasar Makassar Raya maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Dyah Indryani (2016) yang meneliti tentang pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan,

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya indah buana Surabaya yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Heather et al. (2001) dan Chen (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal demikian juga dikemukakan oleh Thoha (2010), Gaya kepemimpinan merupakan salah satu tolak ukur dalam mengendalikan sebuah perusahaan karena, dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu perusahaan mengerti keinginan sumber daya manusia yang dipekerjakan sehingga mereka akan memberikan kontribusi atau kinerja terbaiknya untuk dapat mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan.

### 4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian pada variable  $X_2$  menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, berarti semakin tinggi motivasi kerja pada PD.Pasar Makassar Raya maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resa R.Jacob (2013) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi umum sekretariat daerah kab.kepulauan siau tagulandang biaro yang hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh oleh Mangkunegara (2011), bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Masrukhan dan Waridin (2004) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang emnunjukkan minat individu terhadap bekerja, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

#### 4.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian pada variable X3 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, berarti semakin baik disiplin kerja pada PD.Pasar Makassar Raya maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah (2016), mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Catur putra harmonis Indonesia yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Sesuai dengan teori acuan yang dikemukakan oleh Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja atau kinerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Flippo (2008) ialah disiplin kerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya, sehingga dapat dijelaskan Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pasar Makassar Raya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasar Makassar Raya. Kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Iqra, Rozeyta Omar, And Yahya Rashid. 2013. Effect offPersonality onOrganizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan. Middle-East Journal OfScientific Research 18 (6): 759-766, 2013
- Allen, N.J., Meyer, J.P., & Smith, C.A. 1997, "Commitment to Organizations andOccupations: Extension and Test of a Three-Component Conceualization", Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.4, p.538351
- Amstrong micheal.2011.Reward Management. Edisi ke 3.jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Manajemen penelitian. Jakarta :Rineka Cipta.
- Chin, W.W. 1998. "The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling", In Marcoulides, G.A. (Ed), Modern Method for Business Resaearch, Mahwah. New York: Erlbaum Associates, hal. 295 – 358.
- Darlisman Dalmy.2009. Pengaruh Sdm, Komitmen Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Noderating Pada Inspektorat Prrovinsi Jambi. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indeks. Jakarta. Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi Kedua.
- Universitas Diponegoro. Semarang. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ketiga. BP. Universitas Diponegoro. Semarang
- Edy Sutrisno (2016:199) Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta
- Ghozali, I. 2002. Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS, Edisi Ke-3. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasan, M. Iqbal. 2012. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, 20012, Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, IntanRatna dan SitiRahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan DisiplinKerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rodakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, Jakarta.