



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah

Zainal Ahmad^{1*}, Zainudin Zainudin¹, Ansari Ansari¹

¹ Universitas Gajah Putih, Takengon Aceh Tengah

Abstract. Dalam skripsi ini dilihat dari naik turunnya kinerja yang dipengaruhi oleh 3 (tiga) variabel Independen yaitu gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Inhutani dengan masalah kebijakan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan serta kurang adanya dorongan dalam memberikan semangat terhadap karyawan. Identifikasi masalah adalah Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan dan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT Inhutani di Kabupaten Bener Meriah. Responden sebanyak 46 orang . metode pengumpulan data dengan Kuisisioner, dan analisa data Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 1,492 + 0,001X_1 + 0,262X_2 + 0,443X_3$ sehingga diperoleh Secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. dibuktikan dengan nilai thitung = 0,009 < t tabel = 1,682 dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) 0,993 > 0,05. selanjutnya Secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung = 2,119 > t tabel = 1,682 dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) 0,040 < 0,05. Secara parsial bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 4,241 > t tabel = 1,682 dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) 0,000 < 0,05. Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan membandingkan antar Fhitung dengan Ftabel yaitu 29,455 > 3,21. Dengan P-value 0,000 < 0,005 , sedangkan R² sebesar 0,678 yaitu kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan hubungan antar variabel adalah sangat kuat.

Keywords: Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Persoalan dalam pengambilan keputusan terutama seorang pemimpin sangat ditentukan kecepatan dan kualitas keputusan yang dibuatnya apakah bersifat bijaksana atau kurang adil dalam memberikan kebijakan dalam memutuskan persoalan karyawan seperti menentukan jumlah kuantitas kerja karyawan, pemberian kompensasi, garis tanggungjawab dalam berkerja serta menilai pekerjaan yang dihasilkan karyawan, para PT Inhutani kebijakan pimpinan ada yang bersifat otoriter yakni mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan, selanjutnya gaya demokrasi yakni pimpinan

*Zainal Ahmad email: ahmad.zaenal@gmail.com,

mengambil kebijakan berdasarkan suara terbanyak dan bersipat dari bawah ke atas, serta gaya kepemimpinan partisipasi dimana pimpinan memberikan sedikit kelonggaran bagi karyawan dalam memutuskan kebijakan secara bersama-sama. Permasalahan dalam suatu keputusan, adalah pemimpin tidak melakukan Pengembangan Sumber Daya manusia Pada PT Inhutani. Dari 46 orang karyawan masih belum melakukan pengembangan SDM sehingga para karyawan tidak mampu berkerja secara maksimal, pemimpin tidak menerima keputusan yang diajukan oleh para bawahan seperti ingin mengembangkan kompetensi dibutuhkan jenjang pendidikan dan pelatihan para karyawan sehingga karyawan kurang memiliki keahlian seringnya ada pemutasian membuat para karyawan tidak berkerja secara maksimal, selanjutnya faktor motivasi yakni kurangnya pemberian fasilitas pada karyawan, kendaraan, rumah dinas, dan lainnya. Penghargaan yang belum dirasakan sepenuhnya oleh pegawai yaitu ketika pegawai diharuskan untuk loyal kepada instansi, akan tetapi tidak adanya nilai lebih dari instansi pada pegawai, jika pegawai lalai atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya maka itu merupakan tanggung jawab pegawai sementara pegawai itu sendiri minim akan pengalaman dikarenakan kurangnya arahan atau motivasi dalam bekerja.

2. Tinjauan Kepustakaan

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Badeni, (2017:2), mengemukakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Berikut pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli.

Menurut Sondang, (2016: 213), mentaakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Selanjutnya Sutrisno, (2016: 214), mengatakan bahwa juga mengartikan kepemimpinan sebagai usaha yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menurut Anoraga dalam Sutrisno, (2016) ,mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, 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 itu

Sedangkan menurut Kartono dalam Suwatno, (2016) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dari beberapa definisi yang disampaikan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang dengan memberikan motivasi dan arahan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.2 Pengertian gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam pemimpin dan inilah yang sering dikatakan sebagai gaya kepemimpinan

Thoha, (2009:17) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Selanjutnya menurut Nawawi, (2008:115) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah “pola tingkahlaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”

Menurut Winardi, (2000:12), gaya kepemimpinan seseorang merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran manajemen. Sedangkan menurut Kartono, (2008:25), mengartikan gaya kepemimpinan sebagai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan dari seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

2.3 Indikator gaya kepemimpinan

Burhannudin, (2004: 235), menyebutkan 4 (empat) gaya kepemimpinan, yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

1. Gaya instruksi Gaya kepemimpinan tersebut kemampuan perlu dikenakan kepada bawahan yang memang tidak mempunyai dan kemauan untuk bekerja. Orang yang memiliki tingkat perkembangan rendah (
2. Gaya kepemimpinan konsultasi Dalam penerapan gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin masih perlu memberikan direksi yang intensif pada bawahannya, karena ia dipandang belum mampu; tetapi mengarah pada kadar suportif yang tinggi karena adanya kemauan dari bawahan.
3. Gaya kepemimpinan partisipasi Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan pada bawahan yang mempunyai kemampuan tetapi tidak ada motivasi untuk berbuat sesuatu. Bawahan yang ada pada kategori G3 hanya disebabkan oleh faktor motivasi baik secara eksternal maupun internal. Gaya kepemimpinan “partisipatif” dipandang paling efektif untuk menggerakkan anggota organisasi yang memiliki kemampuan tertentu untuk berbuat yang lebih baik.
4. Gaya kepemimpinan delegasi Untuk menghadapi orang yang memiliki tingkat perkembangan tinggi, maka gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah “gaya delegasi”. Pada gaya kepemimpinan ini sang pemimpin tidak perlu banyak memberikan pengarahan dan “support”.

Selanjutnya Gaya kepemimpinan menurut Sondang, (2018:229), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Sedangkan menurut Mulyadi Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat Mulyadi, (2015:150), yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
2. Gaya kepemimpinan demokratis Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (laissez faire) Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

2.4 Pengertian Motivasi

Martinis, (2007:219), juga berpendapat bahwa motivasi belajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan belajar dan menambah ketrampilan, pengalaman. Agus Suprijono, (2009:163), menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Hamzah (2008: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut Oemar Hamalik, (2004: 173), menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono, (2009: 80), yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

Selanjutnya Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar

imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.5 Pengertian disiplin

Menurut Hasibuan, (2009:212) bahwa kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sastrohadiwiryo, (2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja. yang dapat dicapai. Rivai, (2009:824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Sutrisno, (2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal, (2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610).

2.6 Pengertian Kinerja

Wilson (2012, p.231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. As'ad (2001:13) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Ruki (2002:5-17) menyatakan kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu untuk kegiatan tertentu dan selama kurun waktu tertentu. Selanjutnya Mathis (2009:113) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah “kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas,pekerjaan dengan baik”. artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Rung Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT Inhutani– IV

Lokasi dan Objek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Inhutani. Sedangkan Objek dari penelitian adalah gaya kepemimpinan dan motivasi serta Disiplin kerja serta kinerja karyawan

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:80).

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2018:81). Jumlah sampel sebanyak 46 karyawan.

Sedangkan teknik sampling adalah dengan Sensus dimana semua karyawan akan diberikan kuesioner.

Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Inhutani – IV yang memberikan sejumlah jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dirasakannya dan akan dilengkapi alternatif jawaban.

Metode Analisa Data

Jenis penelitian ini kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik menurut Sugiyono (2010) dengan persamaan Regresi Linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X3 = Disiplin kejrja

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

X1 = Gaya kepemimpinan

e = error term

X2 = Motivasi

Uji Hipotesa:

Uji t

Selain uji t perlu juga dilakukan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Rumus yang digunakan untuk uji t ini (Sumber : Sugiyono, 2009:184) adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel gaya kepemimpinan Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji statistik t (Uji t).

- Apabila $t \text{ hitung} >$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima
- Apabila nilai $t \text{ hitung} <$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Uji F (Uji - Simultan)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut

Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Di mana:

R : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_{1,2,3} = 0$ Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inhutani - IV

H_a : $b_{1,2,3} \neq 0$ Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inhutani - IV

Untuk F kriteria yang digunakan adalah:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Defenisi Operasional Variabel

1. kinerja karyawan merupakan hasil yang di peroleh oleh karyawan dalam bekerja dalam kurun waktu tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas. adapun indikatornya: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, Sikap
2. gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. adapun indikatornya. Gaya kepemimpinan Otokratis. Gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)
3. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan sehingga dorongan ini menjadi positif dan negatif dapat membantu menaikkan kinerja. adapun indikatornya: Kebutuhan untuk berprestasi : a. Target kerja b.Kualitas kerja c. Tanggung jawab d.Resiko Kebutuhan memperluas pergaulan a. Komunikasi b.Persahabatan. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan a. Pemimpin b.Duta perusahaan c. Keteladanan
4. Disiplin merupakan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang penuh tanggungjawan dan tepat wakt serta ketaatan daam menjalankan pekerjaan. adapun indikatornya: Tingkat Kehadiran Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Ketaatan Terhadap Atasan Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik. Kesadaran Kerja Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisa Regresi

Analisis statistik dilakukan berdasarkan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan, digunakan alat bantu program computer SPSS (Statistic Program For Social Science) versi 19.0. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :3.1.1. Memory performance result

Table 4.1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,492	,405		3,687	,001
gaya kepemimpinan	,001	,116	,001	,009	,993
Motivasi	,262	,124	,243	2,119	,040
Disiplin	,443	,104	,654	4,241	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Output SPSS 19

Berdasarkan hasil dari output komputer melalui program SPSS Versi 19 sebagai berikut.

$$Y = 1,492 + 0,001X1 + 0,262X2 + 0,443X3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Dalam penelitian diperoleh nilai konstanta sebesar 1,492 artinya bilamana gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), dianggap konstanta, maka kinerja karyawan pada PT Inhutani IV tetap sebesar 1,492.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,001, artinya setiap 1 perubahan dalam variable gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sebesar 0,001 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,262, artinya setiap perubahan 1 satuan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sebesar 0,262 atau 26,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta
- Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,443, artinya setiap perubahan 1 satuan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sebesar 0,443 atau 44,3% dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

1. Determinasi r²

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin kerja terhadap karyawan pada PT Inhutani IV. Metode analisis Determinasi dipergunakan untuk mengetahui variasi dan kontribusi variabel independen terhadap dependen yang dinyatakan dalam presentase. Hasil analisis korelasi linier berganda dan determinasi dapat di lihat sesuai dengan Tabel di bawah ini :

Uji Hipotesa dan Uji parsial

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen untuk lebih sebagai berikut: jelasnya dapat diuraikan masing-masing sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan (X1)

Secara parsial bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. dengan kepercayaan 95 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 0,009 < t tabel = 1,682 dengan tingkat signifikan pada (α = 0,05) 0,993 > 0,05 sehingga gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sehingga hipotesa H1 ditolak.

2) Motivasi kerja (X2)

Secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. dengan kepercayaan 95 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,119 > t tabel = 1,682 dengan tingkat signifikan pada (α = 0,05) 0,040 < 0,05 sehingga motivasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sehingga hipotesa H2 diterima.

2. Disiplin kerja (X3)

Secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. dengan kepercayaan 95 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 4,241 > t tabel = 1,682 dengan tingkat signifikan pada (α = 0,05)

$0,000 < 0,05$ sehingga disiplin dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV sehingga hipotesa H3 diterima

Uji simultan

Uji signifikan model regresi secara keseluruhan di uji dengan melihat perbandingan antara nilai Ftabel dan F hitung . selain itu dapat di lihat dari nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (P-value) di bawah 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi antara variabel dependen dengan variabel independen secara bersamaan. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

Ho: $b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti tidak ada hubungan positif yang nyata antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV

Hi: $b_1, b_2, b_3 > 0$, berarti ada hubungan positif yang nyata antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV

b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 95% dengan derajat bebas pembilang $K=2$ dan derajat penyebut $n - k - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$,maka nilai Ftabel 2,83

c. Kriteria pengujian

1. Jika $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ maka Ho ditolak, berarti hubungan signifikan.

2. Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka Ho diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas bahwa nilai F hitung adalah sebesar 7,564 sedangkan F tabel adalah sebesar 3,21. Dimana $F_{hitung} (29,455) > F_{Tabel} (3,21)$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. Dengan P-value $0,000 < 0,005$ dengan hipotesa H4 diterima

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab - bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan di peroleh persamaan Regresi **$Y = 1,492 + 0,001X_1 + 0,262X_2 + 0,443X_3$**
2. Secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV. dibuktikan dengan nilai thitung = $0,009 < t\text{ tabel} = 1,682$ dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) $0,993 > 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Inhutani IV dengan hiptoesa H1 ditolak
3. Secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kepercayaan 95 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = $2,119 > t\text{ tabel} = 1,682$ dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) $0,040 < 0,05$ sehingga motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan hiptesa H2 diterima

4. Secara parsial bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kepercayaan 95 %. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 4,241 > t tabel = 1,682 dan Dan tingkat signifikan pada ($\alpha = 0,05$) $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan hiptesa H3 diterima
5. Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan membandingkan antar Fhitung dengan Ftabel yaitu $29,455 > 3,21$ Dengan P-value $0,000 < 0,005$ dengan demikian bahwa hipotesa H4 diterima

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian.
2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana baru bagi karyawan Inhutani itu sendiri untuk memperhatikan tentang keadaan internal dan eksternal dari karyawan berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Inhutani itu sendiri. Hal ini berarti bahwa komitmen kerja para pegawai telah dijalankan dengan baik pada diri karyawan masing-masing dengan menunjukkan kinerja yang bagus dan efisien.
3. Terakhir, semoga penelitian ini bermanfaat bagi sumbangsih keilmuan mahasiswa dan akademis Fakultas Ekonomi.

References

- Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing. Alabi, Riau
- As'ad (2001) Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Liberty. Yogyakarta
- Badeni (2017) Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Alfabeta, Bandung,
- Burhannudin (2004) Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia,. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dimiyati dan Mudjiono (2009) belajar dan pembelajaran Penerbit Rhenika Cipta Jakarta
- Gomes (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. penerbit Andi Offset. Jakarta
- Ghozali, (2013) Aplikasi Analisis multivariat dengan progra IBM SPSS.21. Update PLS Regresi Semarang:
- Handoko (2001) Manajemen Edisi 2, penerbit, BPFE Yogyakarta
- Hamzah (2008) Model Pembelajaran, penerbit, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- indah puji hartatik (2014) Buku Praktis Mengembangkan SDM. penerbit: Suka Buku. Jogjakarta
- Kartono (2008) Pemimpin dan Kepemimpinan. penerbit PT. Raja. Grafindo Persada. Jakarta

- Nawawi, 2008) Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Martinis (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Malayu (2015) Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Oemar Hamalik (2004) Psikologi Belajar dan Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Ruki (2002) Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta:Gramedia Pustaka. Utama
- Sastrohadiwiry, (2003) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara, jakarta
- Suprijono (2009) Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM. Penerbit Pustaka Pelajar, jakarta
- Simamora (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.
- Saydam (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu SDM. Laksana Yogyakarta.