

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES SURYA GLOBAL YOGYAKARTA

Muhammad Aris Nuraini, Lilik Siswanta

Universitas PGRI Yogyakarta, Jl PGRI I No. 117 Sonosewu, Yogyakarta

Email: dian_endah28@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta yaitu sebesar 130 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tidak memperhatikan tingkatan atau strata anggota populasi tersebut sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 98 orang.

Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa (1) uji t: uji variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (2,568), Motivasi (4,321), dan disiplin kerja (2,959) mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,027 artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) uji F: dari ketiga variabel tersebut di uji secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,656 > 2,7014). (3) Uji R^2 : besarnya persentase pada variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan yaitu sebesar 0,656 atau 65,6% terletak antara 0,60–0,799, maka dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,430 dan sisanya disebabkan faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai

standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat

mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan

sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Akan tetapi terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan

untuk mencapai prestasi kerja. Penurunan kinerja tersebut dapat berdampak pada harapan yang diinginkan oleh instansi tidak dapat tercapai sepenuhnya. Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk memperoleh kesejahteraan individu yang lebih namun tidak semua karyawan mengimbangi motivasi tersebut dengan kinerja yang maksimal. Karyawan memiliki kesadaran untuk menegakkan kedisiplinan kerja yang bisa dikatakan minim, sehingga antara keinginan dan kewajiban tidak seimbang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan kata lain kinerja yang diberikan oleh karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta tidak sesuai dengan harapan instansi. Dari permasalahan yang ditemukan kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

A. Dale Timpe (2000) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik.
- b. Faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan.
- c. Kendala-kendala sumber daya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari

suatu kebijakan operasional. Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P. Hasibuan:

- 1) Otoriter
Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar atau mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Falsafah pemimpin adalah “bawahan adalah untuk pimpinan atau atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi atau perintah, ancaman hukuman serta pengawasan dilakukan secara ketat.
- 2) Partisipasif
Adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi para bawahan agar merasa memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin adalah “pimpinan adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan pada bawahannya. Pemimpin menganut

sistem manajemen (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

- 3) Delegatif
Adalah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) “ bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:93), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi

atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi Kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas. Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- a. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- b. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- c. Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota

organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiyono, 2009).

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta tahun 2013 yaitu sebanyak 130 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, yaitu sebanyak 98 sampel.

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen
Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Independen
Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis (Sugiyono, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara adalah pada penelitian ini menggunakan pedoman wawancara *semistructure interview* dimana dalam pelaksanaannya wawancara ini lebih bebas dari wawancara terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja

karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|-----------------|--|
| Y | = Variabel dependen (kinerja karyawan). |
| a | = Konstanta. |
| b_1, b_2, b_3 | = Koefisien garis regresi. |
| X_1, X_2, X_3 | = Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja). |
| e | = <i>error</i> /variabel pengganggu. |

2. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu. Dengan menggunakan taraf signifikan 5 %,
- b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan taraf signifikan 5 %,
- c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi diberi notasi R, Nilai koefisien korelasi berganda (R) terletak antara $0 < R < 1$, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data

Pada penelitian yang telah dilakukan di STIKES Surya Global Yogyakarta, responden yang dijadikan sampel berjumlah 98 responden. Karakteristik responden

dalam penelitian ini meliputi: nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No. | Keterangan | Jumlah Responden | % |
|--------------|---------------|------------------|------------|
| 1. | 15 – 25 tahun | 8 | 8,1 |
| 2. | 26 – 35 tahun | 63 | 64,3 |
| 3. | 36 – 45 tahun | 24 | 24,5 |
| 4. | > 45 tahun | 3 | 3,1 |
| Total | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak adalah responden dengan umur 26 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu 63 orang atau 64,3 %, kemudian umur antara 15 tahun sampai dengan 25 tahun sejumlah 8 orang atau 8,1 %, umur antara 36 tahun sampai dengan 45

tahun sejumlah 24 orang atau 24,5 %, dan umur terendah adalah responden dengan usia lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 3,1 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Keterangan | Jumlah Responden | % |
|--------------|-------------|------------------|------------|
| 1. | Laki – laki | 47 | 48,0 |
| 2. | Perempuan | 51 | 52,0 |
| Total | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Dari tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa dari 98 responden, terdapat 47 karyawan laki-laki atau 48,0 % dan 51 karyawan perempuan atau 52,0 % sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan STIKES

Surya Global Yogyakarta yang paling dominan adalah karyawan perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Keterangan | Jumlah Responden | % |
|--------------|------------|------------------|------------|
| 1. | SD | 0 | 0 |
| 2. | SMP | 0 | 0 |
| 3. | SMU | 0 | 0 |
| 4. | D3 | 31 | 31,6 |
| 5. | S1 | 56 | 57,2 |
| 6. | S2 | 11 | 11,2 |
| Total | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari 98 responden, responden menurut pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 56 karyawan atau 57,2 %, D3 yaitu sebanyak 31 karyawan atau 31,6

%, dan S2 yaitu sebanyak 11 karyawan atau 11,2 %.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Keterangan | Jumlah Responden | % |
|--------------|---------------|------------------|------------|
| 1. | < 1 – 5 tahun | 47 | 48,0 |
| 2. | > 5 tahun | 51 | 52,0 |
| Total | | 98 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah (2013).

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 98 responden, didapat hasil menurut masa kerja < 1–5 tahun sebanyak 47 karyawan atau 48,0 %, sedangkan menurut masa kerja > 5 tahun sebanyak 51 karyawan atau 52,0 %.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi

Linier Berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil rangkuman hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

| <i>Variabel independent</i> | Koef. Regresi | T _{hitung} | T _{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|---------------|---------------------|--------------------|------------|
| (Constant) | 0.972 | | | |
| Gaya kepemimpinan | 0.115 | 2.568 | 2.027 | Signifikan |
| Motivasi | 0.354 | 4.321 | 2.027 | Signifikan |
| Disiplin | 0.268 | 2.959 | 2.027 | Signifikan |
| F _{hitung} | 23.656 | | | |
| F _{table} | 2.7014 | | | |
| R square | 0.430 | | | |
| Multiple R | 0.656 | | | |

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah (2013).

Berdasarkan hasil ringkasan Regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,972 + 0,115 X_1 + 0,354 X_2 + 0,268 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,972 yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai nilai nol, maka kinerja karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta akan sebesar 0,972. Artinya jika STIKES Surya Global Yogyakarta tidak memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin karyawan maka kinerja karyawan akan rendah.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,115. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel gaya kepemimpinan semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel gaya kepemimpinan semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 3) Variabel Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,354. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Motivasi kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Motivasi kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Motivasi kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 4) Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,268.

Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel disiplin kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel disiplin kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan tingkat signifikansi 5 % akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan.

a) Pengujian terhadap koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X_1).

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan positif antara Gaya kepemimpinan (X_1), secara parsial terhadap kinerja (Y).

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan positif antara Gaya kepemimpinan (X_1), secara parsial terhadap kinerja (Y).

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,568 dan t_{tabel} sebesar 2,027. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,568 > 2,027$) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika

gaya kepemimpinan semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah pula.

b) Pengujian terhadap koefisien regresi Motivasi kerja (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,321 dan t_{tabel} sebesar 2,027. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,321 > 2,027$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah pula.

c) Pengujian terhadap koefisien regresi disiplin kerja (X_3).

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,959 dan t_{tabel} sebesar 2,027. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,959 > 2,027$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah pula.

2) Uji F

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan:

H_0 : Tidak ada pengaruh positif gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

H_a : Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta

Jika $\text{Sig } F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $\text{Sig } F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari tabel 5 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 23,656 dan F_{tabel} sebesar 2,7014. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} , ($23,656 > 2,7014$), maka H_0 diterima dan menolak H_0 (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (*adjusted R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (*Multiple R*). Dari tabel 5 dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,656. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat yaitu berada pada interval antara 0,6 – 0,799 (Sugiono, 2006). Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,430, maka dapat diartikan bahwa 43 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 57 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda, uji F, dan uji t, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta. Hasil ini juga didukung dengan hasil secara parsial yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Berdasarkan temuan-temuan diatas maka dapat dijelaskan:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian cukup pada variabel gaya kepemimpinan, hal ini berarti gaya kepemimpinan di STIKES Surya Global Yogyakarta sepenuhnya belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih cenderung pada gaya kepemimpinan sistem 1 yaitu manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer. Hendaknya dimasa yang akan datang gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mengkombinasikan antara sistem 1 sampai 4 sesuai yang disampaikan oleh Hani Handoko (2003). Pimpinan di STIKES Surya Global Yogyakarta hendaknya mampu mengarahkan karyawan dengan efektif, memiliki kepedulian dengan permasalahan bawahan, pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan, serta pimpinan menetapkan tujuan yang menantang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya

motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai "arti" dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan akan prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Bagi pegawai yang berkinerja baik, pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat pegawai mempertahankan kinerja baiknya. Pendisiplinan bagi pegawai yang berkinerja buruk berbentuk aliansi penyebab kinerja buruk dan penyusunan rencana bertujuan memperbaiki kinerja di masa mendatang. Menurut Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang artinya apabila disiplin kerja tinggi maka akan berdampak pada kinerja tinggi pula.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang

disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang semakin baik di lingkungan STIKES Surya Global Yogyakarta akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,568 > 2,027).
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta. Hal ini berarti motivasi kerja yang semakin tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,568 > 2,027).
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta. Hal ini berarti disiplin kerja yang semakin tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,959 > 2,027)
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STIKES Surya

Global Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan, terbukti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,656 > 2,7014).

Implikasi

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka implikasinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu karyawan juga perlu dimotivasi serta perlu memiliki keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaannya. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian, dan menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam organisasi karena hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di STIKES Surya Global Yogyakarta lebih cenderung tergantung pada keputusan pimpinan. Hendaknya di masa yang akan datang pimpinan lebih memberikan perhatian individu kepada karyawan, yang menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi oleh pengikut. Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. Pimpinan hendaknya memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, pengaruhnya sangat diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, pemimpin melakukan tindakan korelatif, standar, dan melakukan intervensi jika hanya standar tidak terpenuhi. Selain itu pimpinan hendaknya berupaya mendorong bawahan untuk

memikirkan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru dan memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan prestasi bawahan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aritonang, Keke.T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Dale, Robert. D. (1992). *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja*

Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah*

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.