PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG

Rudi Islami, Riri Mayliza
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”
ririmayliza@akbpstie.ac.id
rudiislami95@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted in order to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance mediated by motivation at PT. Semen Padang. The instrument used in this study was a questionnaire consisting of a number of statements about leadership style, work discipline, employee performance and motivation. This study used a sample of saturated, whereby the entire study population will be selected into the sample as many as 95 people. Data analysis techniques used in this study is a simple linear regression test. Simple linear regression test is used to determine the effect of leadership style on motivation, work discipline influence on the motivation, the effect of performance on motivation, leadership style influence on the performance mediated by motivation and influence of labor discipline on performance mediated by motivation. The results showed that the leadership style positive and significant effect on the motivation, discipline positive and significant effect on the motivation, performance positive and significant impact on motivation, leadership style positive and significant effect on performance mediated by motivation and discipline positive and significant impact on performance mediated by motivation.

Keywords: *leadership style, discipline, performance, motivation*

PENDAHULUAN

Pergerakan roda suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan saja melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalanya organisasi, tetapi juga dapat mengorganisir anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan karena mampu atau tidak mempunya seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugas nya sebagai pemimpin suatu organisasi dan adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahanya.

Dalam era globalisasi sekarang ini, keahlian memimpin diperlukan organisasi, seiring dengan kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan, kepemimpinan semakin memegang peran yang penting dan

berfungsi sebagai motor penggerak bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Disisi lain tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama, dari itu tenaga kerja perlu dibina secara baik dari seorang pemimpin. Pembinaan yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang mempunyai komitmen dan kegairahan dalam pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga kinerja kerja dapat ditingkatkan.

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.

PT Semen Padang (Perusahaan) didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM) yang merupakan pabrik semen pertama di Indonesia. Kemudian pada tanggal 5 Juli 1958 Perusahaan dinasionalisasi oleh pemerintah Republik Indonesia dari pemerintah Belanda. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Semen Padang bagian Personalia yang berlokasi di jalan Raya Indarung kota Padang Sumatera Barat.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global dan MEA.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Semen Padang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan bagi suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja sekitar, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang akan dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karenatnmpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorangpemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebutperlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimanaseorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihatoleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedangmengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996)

mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerjabawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

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. 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 pelanggarananya.

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). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau

bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis maka penelitian ini adalah :

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja

H₅: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini maka jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dimana berbicara dengan angka-angka serta melihat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) Sugiyono 2009. Pada penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil data di PT Semen Padang yang beralamat di Jalan Raya Indarung Sumatera Barat yang bergerak di bidang produksi semen.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Semen Padang yang berjumlah 1753 orang, namun data diambil di Biro Perencanaan & Pengembangan SDM.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi ini harus representatif atau yang mewakili (Sugiyono, 2013).

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple insidental atau sampling incidental karena teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (5%-10%).

Sehingga sampel yang digunakan :

$$n = 1753$$

$$\begin{aligned} & \frac{1+1753(10)^2}{2} \\ &=94,60 \\ &=95 \text{ Sample} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95 sampel karyawan yang ada pada biro personalia PT. Semen Padang. Teknik Analisa Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas dan Realibilitas. Uji validitas menurut Nugroho (2005 : 67) digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Jadi dapat dikatakan, semakin tinggi validitas suatu alat ukur maka alat ukur tersebut semakin mengenai pada sasarnya atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila dapat dijalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari diadakannya tes atau penilaian tersebut.

Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat pada hasil output *statistical program for social science* (SPSS) pada tabel dengan judul *item-total statistic*. Menilai kevalidtan masing – masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing – masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected item-total correlation* > 0,300. Uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel lain sehingga dapat diketahui butir – butir variabel mana yang paling banyak tidak valid. Sehingga pengambilan keputusan adalah :

jika *corrected item-total correlation* > 0,300 maka dimensi tersebut valid.

jika *corrected item-total correlation* ≤ 0,300 maka dimensi tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas (keandalan) menurut Nugroho (2005 : 72) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk koesioner.

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing – masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06. Sehingga pengambilan keputusan adalah :

a. Jika *r Alpha* positif, serta *r* > 0,06 maka dimensi tersebut reliabel.

b. Jika *r Alpha* positif, serta *r* ≤ 0,06 maka dimensi tersebut tidak reliabel.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan tingkat resiko sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$).

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki ditribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig* (2-tailed) lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Analisa regresi linear sederhana adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana tujuan menggunakan analisa regresi sederhana pada penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi, pengaruh kinerja terhadap motivasi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3XM + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi
M = Variabel Perantara (Motivasi kerja)
X₁, X₂, M = Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja)
e = error / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
item_1	16.55	4.250	.590
item_2	16.28	4.376	.568
item_3	16.64	4.466	.511
item_4	16.51	4.274	.618
item_5	16.80	3.906	.588

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Disiplin Kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel disiplin kerja nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada table 2.

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
item_1	12.16	2.219	.578
item_2	12.32	2.920	.610
item_3	12.23	2.988	.520
item_4	12.15	2.744	.714

Sumber : Data diolah SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 1 butir pertanyaan disiplin kerjayang dapat dikatakan tidak valid yaitu pertanyaan nomor 5. Karena *Corrected Item-Total Correlation* tidak melebihi 0,3 sehingga tidak

dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut sedangkan untuk 4 butir pertanyaan lainnya dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel kinerja karyawan nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
item_1	16.05	3.774	.584
item_2	16.09	3.810	.588
item_3	15.74	4.409	.550
item_4	15.75	3.957	.645
item_5	15.69	4.065	.648

Sumber: Data diolah SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Motivasi Kerja (M)

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel Disiplin Kerja nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Validitas Motivasi Kerja (M)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
item_1	16.68	3.389	.507
item_2	16.85	3.574	.541
item_3	16.92	3.057	.633
item_4	16.66	3.375	.462
item_5	17.01	3.181	.409

Sumber : Data diolah SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 5. berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja, dan Motivasi Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1.	Gaya Kepemimpinan	0,793	Reliabel

2.	Disiplin Kerja	0,781	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel
4.	Motivasi Kerja	0,738	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16

Dari tabel 5 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat konsistensi (reliabilitas). Jadi item - item pertanyaan untuk variabel penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,518 ($0,518 > 0,05$). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74126478
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518

Sumber: Data diolah SPSS 16

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF %
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,852	1.174
2	Disiplin Kerja (X2)	0,852	1.174

Sumber: lampiran Output SPSS 16

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang

nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan SPSS, diringkas pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Pengujian Persamaan
Regresi Linear Sederhana (X1-M)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.476	1.723		7.819	.000
Kepemimpinan	.365	.083	.416	4.416	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.476	1.723		7.819	.000
	Kepemimpinan	.365	.083	.416	4.416	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data diolah SPSS 16

Tabel 10
Hasil Pengujian Persamaan
Regresi Linear Sederhana (X2-M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.687	1.885		6.198	.000
	disiplin	.451	.090	.459	4.985	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data diolah SPSS 16

Tabel 11
Hasil Pengujian Persamaan
Regresi Linear Sederhana (M-Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.802	1.858		2.585	.011
	motivasi	.715	.088	.645	8.134	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Tabel 12
Hasil Pengujian Persamaan
Regresi Linear Sederhana (X1-Y-M)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.110	1.839		5.497	.000
	kepemimpinan	.470	.088	.483	5.324	.000
2	(Constant)	2.096	1.977		1.060	.292
	kepemimpinan	.253	.081	.260	3.119	.002
	motivasi	.595	.092	.536	6.436	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel 13

**Hasil Pengujian Persamaan
Regresi Linear Sederhana (X2-Y-M)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.219	2.076		4.441	.000
disiplin	.512	.100	.470	5.142	.000
2 (Constant)	2.183	2.077		1.051	.296
disiplin	.240	.094	.221	2.549	.012
motivasi	.602	.096	.543	6.265	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Silmultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Secara Silmultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.297	3	92.099	29.406	.000 ^a
Residual	285.008	91	3.132		
Total	561.305	94			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 15

**Tabel 15
Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.476	1.770

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, disiplin

Sumber: Data diolah SPSS 16

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,48. Hal ini berarti 48% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 52% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji signifikansi Pengaruh Parsial)

Hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 16
Hasil Uji T Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.526	2.112		.249	.804
kepemimpinan	.215	.082	.221	2.610	.011
Disiplin	.181	.094	.167	1.926	.057
Motivasi	.528	.097	.476	5.416	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 16

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,11 dan variabel disiplin kerja adalah 0,57. Hal ini berarti signifikan *t* lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Jadi hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.

Pada tahapan pengujian hipotesis *t*-statistik untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi hasil pengolahan data adalah sebesar 0,000 tahapan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Dengan demikian terlihat bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka keputusannya adalah *H₀* ditolak dan *H_a* diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil

tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,416 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Semen Padang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,985 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Semen Padang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 8,134 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Semen Padang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,119 untuk gaya kepemimpinan dan 6,436 untuk motivasi dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di PT Semen Padang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,549 untuk disiplin kerja dan 6,265 untuk motivasi dengan taraf signifikansi hasil

sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di PT Semen Padang.

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

SIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,416 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,985 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 8,134 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,119 untuk gaya kepemimpinan dan 6,436 untuk motivasi dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
5. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,549 untuk disiplin kerja dan 6,265 untuk motivasi dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoroga, Panji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Rineka Cipta
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu*. Yogyakarta
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wumgx>
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki febrianto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi (organization behavior 10th)*. terj : Vivin Andhika Yuwono at all. edisi 10. Yogyakarta. ANDI
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi .Alih Bahasa V.A Yuwono*. Yogyakarta: Andi
- M, Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Salemba Empat

- Moeheriono.2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Galia Indonesia
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Regina Aditya, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Robbins SP, at al, 2006.*Perilaku Organisasi edisi 12*.Jakarta : Salemba Empat
- Robbin Stephen P.-Judge Timothy A., 2012.*Perilaku Organisasi, Edisi 12* :Salemba Empat, Jakarta
- Susanto, R. (2018). Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m3kge>
- Triantoro, Safaria. 2004. *“Kepemimpinan”*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>