

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA

**Indah Ayu Karlina¹
Rusnandari Retno Cahyani²
Destina Paningrum³**

1, 2 &3 Fakultas Bisnis dan Komunikasi Universitas Sahid Surakarta

ABSTRACT

Human resource represents the asset to an organization/company. Existence of Human Resource can't replaced by other resource. Efficacy of Human Resource supported by leadership role, motivation, work discipline and optimalization good performance. Research purpose is to knowing the influence of leadership role, motivation, and work discipline to employee performance Sahid University of Surakarta.

Keyword: Leadership Role, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap makhluk hidup yang tercipta mengerjakan tugasnya masing-masing. Dunia kerja berubah dengan cepat dan menyebabkan bidang manajemen mengalami sebuah revolusi. Prinsip-prinsip dari perilaku organisasi mendeskripsikan bagaimana orang-orang sebagai individu dan kelompok berperilaku dan mempengaruhi kinerja dari organisasi secara keseluruhan. Sebuah perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik, seorang pemimpin yang bisa memberikan potensi kinerja karyawan yang baik untuk tercapainya suatu tujuan.

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

Universitas Sahid Surakarta merupakan perusahaan yang bergerak

dalam pendidikan. Universitas Sahid Surakarta berdiri pada tahun 2002 yang merupakan universitas yang bernaung di bawah yayasan Sahid Jaya. Kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semuaberhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis. Ketika seorang pemimpin sudah tidak efektif lagi, maka tuntutan untuk mundur merupakan jalan terbaik dan mencoba untuk menentukan pilihan yang tepat terhadap pemimpin yang ideal, yaitu memenuhi tuntutan yang di persyaratkan oleh organisasi.

Motivasi sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan

untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan tindakan mereka dan meyakini akan mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi sendiri sepanjang menuju ke tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin juga memiliki peran yang amat penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja sebaik-baiknya. Pemimpin memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal intensif yang di sediakan oleh organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapaitujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggirendahnya kinerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin dan kepemimpinan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan olehDzulkifli (2013) tentang *Pengaruh*

Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta Selatan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Athiyah (2011) tentang *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat*. disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian penelitian menurut Reza (2010) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan

Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun penelitian oleh Raharjo (2011) tentang *Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi*. Hasil penelitian Berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.

Penelitian yang juga oleh Zikry (2012) *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 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. Sedangkan menurut Setiawan (2012) penilaian akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal yaitu :

- 1) Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas.
- 2) Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009).

Penilaian kinerja biasanya dilakukan dalam jangka waktu satu tahun. Ada pula penilaian kinerja berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, bisa lebih atau kurang dari satu tahun. Penelitian kinerja biasanya diukur dalam beberapa kriteria tergantung jenis dan tugas yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Riani, 2013).

2.2.2 Peran Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana, Mujiati dan Mudiarta Utama, 2012).

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberikan motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah di

tetapkan organisasi sebelumnya. Kita sering mendengar istilah kepemimpinan, namun masih banyak di antara kita yang belum memiliki pemahaman yang sama. Bagi sejumlah orang, kepemimpinan berarti orang akan mengikutinya. Bagi sejumlah orang lain, kepemimpinan berarti orang dengan senang hati mengikutinya.

Seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antar personil yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Menurut Samsudin (2010) sifat kepemimpinan yang berguna dan dapat dipertimbangkan sebagai berikut :

- 1) Keinginan untuk menerima Tanggung Jawab.
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung

jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

- 2) Kemampuan untuk “*Perceptive*”.
Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan.
- 3) Kemampuan untuk bersikap objektif.
Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
- 4) Kemampuan untuk menentukan prioritas.
Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting.
- 5) Kemampuan untuk berkomunikasi.

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain.

Dari sekian banyak sifat dan ciri yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, tampaknya tidak ada seorangpun yang memiliki beberapa dari sifat dan ciri-ciri tadi. Tetapi, paling tidak seseorang pemimpin memiliki beberapa dari sifat-sifat kepemimpinan itu. Yang jelas, keberhasilan seseorang dalam jabatan kepemimpinan sangat tergantung pada sampai sejauh mana yang bersangkutan berhasil memiliki sifat dan ciri tersebut dan kemampuan memiliki sifat mana yang ditonjolkan dalam menghadapi situasi, kondisi, waktu, dan ruang tertentu untuk mendukung peran kepemimpinannya.

2.2.3 Motivasi

Motivasi (*Motivation*) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau

external seseorang untuk membangkitkan rasa antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Teori-teori proses melihat bagaimana orang-orang mulai memilih penghargaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Penerapan ide-ide motivasional diilustrasikan dalam desain pekerjaan meliputi penyederhanaan, rotasi, pembesaran, pengayaan dan model karakteristik pekerjaan.

Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010).

Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan,

memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.2.4 Disiplin Kerja

Karyawan seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku.

Keteraturan adalah salah satu ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Menurut Sutrisno (2009) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi

rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok dimana anggotanya mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi seiring kali timbul bersifat negative. Disiplin lebih dikaitkan dengan sangsi ataupun hukuman. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk kedalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses

sosialisasi dari keluarga atau masyarakat sekitar.

Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian di atas 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.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu

sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Maka dari itu, Disiplin kerja menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian akan digunakan dengan skala *likert*, yang umumnya digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset atau survey dengan metode tertutup. Menanggapi pertanyaan dalam skala *likert*, responden menentukan

tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia ;

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sahid Surakarta merupakan anak perusahaan pada Yayasan Sahid Jaya yang bergerak di bidang pendidikan. Berlokasi di Jl. Adisucipto 154 di wilayah Surakarta Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini mengambil sample karyawan Universitas Sahid Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Universitas Sahid Surakarta yang berjumlah kurang lebih 68 karyawan. Sementara itu karakteristik karyawan itu sendiri secara keseluruhan antara lain meliputi kepemimpinannya, motivasinya, disiplin kerjanya, dan kinerjanya.

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara penelitian mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia

(Anwar, 2011). *Convenience sampling* cara pemilihan sampel berdasarkan kemudahan penyebaran dilakukan ke 68 karyawan universitas sahid Surakarta. Menurut Emzir, sampel untuk studi korelasional dipilih dengan menggunakan metode sampling yang dapat diterima, dan 30 subjek dipandang sebagai ukuran sampel minimal yang dapat diterima (Emzir, 2013).

dalam model regresi. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak oktogonal. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance 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, 2013).

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF(%)
1.	Peran kepemimpinan (X1)	0.961	1.041
2.	Motivasi (X2)	0.963	1.038
3.	Disiplin kerja (X3)	0.928	1.078

Tabel 4.10

Sumber data berdasarkan SPSS 19

Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas yang memiliki nilai kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari

95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.2 Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individual/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Pada data crossection (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu, kelompok yang berbeda.

Model regresi yg baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011). Berikut hasil uji nya pada tabel :

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.310 ^a	.096	.054	3.760	2.512

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Peran Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Sumber data berdasarkan SPSS 19

Berdasarkan hasil nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 2.512, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 68 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai sebagai berikut :

Durbin Watson Test Bound

(n)	Variabel Bebas (k=3)	Du
	DI	
68	1.52	1.70

Tabel 4.12
Sumber data berdasarkan SPSS 19

Oleh karena nilai DW (*Durbin Watson*) 2.512 lebih besar dari batas (du) 1.70 dan kurang dari 3-1.70 (3-du), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak HO yang

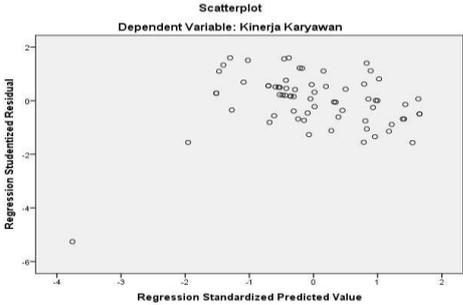
menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (terlihat di tabel) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari program SPSS 19, 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

heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011).

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1
Sumber data berdasarkan SPSS 19

Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang di buat, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi kinerja karyawan, berdasarkan variabel bebasnya peran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.724	7.839		4.174	.000		
	Peran Kepemimpinan	-.052	.122	-.052	-.429	.669	.961	1.041
	Motivasi	.290	.186	.189	1.500	.124	.963	1.039
	Disiplin Kerja	-.313	.177	-.218	-1.766	.082	.928	1.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.13
Sumber data berdasarkan SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0,052 X_1 + 0,290 X_2 + -0,0313 X_3$$

$$\text{Sig} \quad (0,669)** \quad (0,124)** \\ (0,082)**$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin kerja

** = Nilai Signifikan Variabel

a) $b_1 = -0,052$, yang artinya peran kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,

apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

b) $b_2 = 0,290$, yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

c) $b_3 = 0,0313$, yang artinya disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka jika disiplin ditingkatkan kinerja pun akan meningkat.

4.4. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Peran kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil signifikan $0,669 > 0,05$.

H1. Peran kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis Ditolak/ Tidak Terbukti)

b) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,124 > 0,05$.
H2. Maka Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis Tidak Terbukti)

c) Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $0,082 > 0,05$.
H3. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hipotesis Tidak Terbukti)

4.5. Uji F

Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.253	3	32.084	2.269	.089 ^a
	Residual	904.865	64	14.139		
	Total	1001.118	67			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Peran Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.14

Sumber data berdasarkan SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 2.269 dan nilai signifikan $0,089 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel peran kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta.

1.3.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi

$$(R^2)$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.310 ^a	.096	.054	3.760	2.512

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Peran Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.15

Sumber data berdasarkan SPSS 19
Dengan melihat tabel 4.15

berdasarkan hasil SPSS model summary besarnya nilai adjusted R² adalah 0,054, hal ini berarti 5,2% variasi income dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 5,2% = 520%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang diluar model.

Standar error estimate (SEE) sebesar 3.760 ribu dollar. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.6. Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran

kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. Data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji regresi peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta.
2. Hasil membuktikan juga motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi pun menjadi sebuah acuan terhadap semangat kerja para karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja harus menjadi pedoman utama di perguruan tinggi ini. Adanya kedisiplinan akan membuat para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pada Universitas Sahid Surakarta berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Peran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan dan juga terus menerus mengalami peningkatan kinerja untuk kemajuan dari kampus ini.

Peran kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan karyawannya melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan kampus ini. Seorang pemimpin mampu mengatasi

masalah dengan keputusan-keputusan yang bijaksana. Peran pemimpin yang baik selalu mengetahui apa yang diinginkan oleh bawahannya dan berinteraksi secara professional maupun personal.

Motivasi yang menjadi pendorong rasa semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan ikhlas tanpa merasa tertekan yang dapat menimbulkan stress kerja dan juga selalu bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja itu sendiri sebagai aturan dasar perilaku karyawan agar para pekerja yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Mematuhi segala aturan yang telah dibuat dan masalah-masalah yang sering timbul diharapkan tidak terjadi lagi. Semua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Mujiati dan Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha ilmu*, Yogyakarta.

- Athiyah, 2011, *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Melalui Perilaku Karyawan pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Dzulkufli, 2013. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta Selatan*, Universitas Negeri, Jakarta
- Gozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Karlina, 2014, *Pengaruh Peran kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Sahid Surakarta*, Universitas Sahid Surakarta, Surakarta.
- Reza, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Santosa Perkasa Banjarnegara*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, 2013, *Pemimpindan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Raja grafindo persada, Jakarta.
- Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung.