

Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes

Influence of Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance of PD BKK Brebes

Lutfianah Ulfa¹, Syarieful Ikhwan², Andi Yulianto³, Dwi Harini⁴, Gian Fitralisma⁵

^{1,2,3,4,5}*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia*

e-mail: ¹lutfiana@gmail.com, ²syarieful97tmi@gmail.com, ³andiyulianto@umus.ac.id, ⁴dwiharini707@gmail.com, ⁵gianfitralisma@umus.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pangaruh gaya kepemimpinan, motivaasi, disiplin, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD BKK (Bank Kredit Kecamatan) Brebes. Populasi yang digunakan adalah karyawan PD BKK Brebes yang tersebar di beberapa cabang. Pengambilan sampel menggunakan teknik cluster sampling (sampling daerah) dengan jumlah sampel 52 dari 7 cabang kantor. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas dengan Alpha Cronbach, ujiregresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar 33.064 > F tabel 2,40 dengan probabilitas 0,000 < dari 0,05. Untuk uji parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai hitung sebesar 2.802 > t tabel 2,01. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengannilai t hitung sebesar 2.398 > t tabel 2,012, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 3.292 > t tabel 2,012. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t hitung sebesar 2.554 > t tabel 2,012. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t hitung sebesar -1.673 < t tabel 2,012. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, tetapi semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja.

Abstract

The purpose of the study was to determine the strength of leadership style, motivaation, discipline, organizational culture, and work stress on the performance of employees of PD BKK (District Credit Bank) Brebes. The population used is PD BKK Brebes employees spread across several branches. Sampling using cluster sampling technique (regional sampling) with a total sample of 52 from 7 office branches. The method of data collection uses questionnaires, interviews and documentation. Data were analyzed using validity tests, reability tests with Alpha Cronbach, multiple linear regression tests with partial test hypothesis testing (t test), simultaneous tests (F test). The results of the analysis in this study showed that simultaneously or together all variables affect employee performance with a calculated F of 33,064 > F of table 2.40 with a probability of 0.000 < of 0.05. For the partial test, the leadership style variable had a positive and significant effect on performance with a calculated value of 2,802 > t table 2.01. The motivation variable had a positive and significant effect on performance with a calculated t value of 2,398 > t table 2,012, the discipline variable had a positive and significant effect on performance with a calculated t value of 3,292 > t table 2,012. The organizational culture variable had a positive and significant effect on employee performance of the calculated t value of 2,554 > t table 2,012. The variable work stress had a negative and insignificant effect on employee performance of the calculated t value of -1,673 < t table 2.012. The conclusion of this study shows that all free variables, namely leadership style, motivation, discipline and organizational culture have a positive effect on employee performance partially

and work stress variables do not affect employee performance partially, but all free variables simultaneously affect employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Stress and Performance

PENDAHULUAN

Peranan perbankan merupakan faktor penting dalam membantu pertumbuhan perekonomian Indonesia saat ini. Khususnya dalam hal ini PD BKK Brebes yang telah upaya membantu pemerintah dalam peningkatan produktifitas usaha terutama usaha kecil, menengah dan usaha rumah tangga melalui kebijakan penyaluran kredit. Tentunya dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan untuk saat ini sangat sulit dengan adanya persaingan yang sangat ketat di bisnis perbankan nasional. Untuk bersaing di bisnis perbankan PD BKK Brebes perlu berbenah guna memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi dan pelayanan. Tentunya keunggulan teknologi dan sarana prasarana yang ada tidak akan cukup dalam membangun pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan jika tidak dibarengi dengan kemajuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan akan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Diperlukan peningkatan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan bagi manajemen yang sangat serius. Banyak beberapa perusahaan melakukan berbagai cara untuk menempuh kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, sehingga merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan untuk penilaian karier. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen memberi sinyal pada karyawan bahwa setiap proses dan/atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi karyawan untuk berprestasi dan pada saat bersamaan membantu manajemen dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, promosi, dan juga sebagai sarana kaji banding. Karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Sebab, penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan. Beberapa perusahaan mengukur kinerja ini melalui *balanced scorecard*. Berikut aspek aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokan Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

H₃: Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. 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.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja semakin baik pula pada penelitian yang dilakukan Arif (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₅: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan stres yang disebabkan oleh peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja individu. Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres kerja merupakan hasil dari kurangnya kecocokan antara *skill* seseorang dan kemampuannya dan tuntutan pekerjaan dan tempat kerja orang tersebut. Seseorang yang sama sekali tidak memiliki kualifikasi untuk sesuatu pekerjaan akan merasakan stres.

H₆: Kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 149 dari seluruh karyawan di Kantor Pusat PD BKK Brebes dan 13 kantor cabang yang tersebar di Kabupaten Brebes. Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* (teknik sampling daerah). Dengan cara ini populasi dibagi terlebih dahulu menjadi kelompok-kelompok yang didasarkan pada letak geografis, kemudian sampel ditarik secara sampling dari letak geografis tertentu (*cluster group*). *Cluster sampling* sering dipakai untuk efisiensi biaya riset. Adapun teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang diambil 60 responden. PD.BKK Brebes memiliki 1 kantor pusat, 12 kantor cabang dan 1 kantor kas yang terdapat di Kabupaten Brebes. Karena karakteristik karyawan dari setiap kantor tersebut relatif sama, peneliti hanya menetapkan hanya akan menggunakan 7 kantor cabang terdekat sebagai cluster. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan (Wardhana, 2014). Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Penentuan skor dari jawaban responden sebagai berikut: jawaban responden (Sangat Setuju) diberi nilai 5, Jawaban responden (Setuju) diberi nilai 4, Jawaban responden (Ragu- ragu) diberi nilai 3, Jawaban responden (Tidak Setuju) diberi nilai 2, Jawaban responden (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 2 – 19 Agustus 2018 dengan pembagian kuesioner sebanyak 60 yang tersebar di tiap kantor cabang. Adapun rincian distribusi kuesioner penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Penyebaran dan Penerimaan Kuisoner

Responden	Jumlah
Kuesioner yang disebar	60
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang dapat diolah	52

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 60 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 52 kuesioner. Dari hasil kuesioner yang diperoleh peneliti maka jumlah kuesioner tersebut yang akan diolah menjadi data untuk pengujian selanjutnya. Analisis deskriptif digunakan untuk menyatakan gambaran umum perusahaan. Dalam penelitian data yang dianalisis adalah karyawan PD.BKK Brebes yang tersebar di beberapa kantor cabang. Adapun hasil analisis deskriptif dari 52 karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian sebagai berikut.

Tabel 2. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	22	42 %
2	Wanita	30	58 %
	Total	52	100 %

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja di PD. BKK Brebes yang tersebar diberbagai kantor cabang yaitu karyawan berjenis wanita berjumlah 30 orang (58%) dan karyawan pria berjumlah 22 orang (42%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 – 25 tahun	4	7,7 %
2	26 – 30 tahun	22	42,3 %
3	31 – 40 tahun	14	27 %
4	➤ 40 tahun	12	23 %
	Total	52	100 %

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas responden menurut usia diketahui mayoritas karyawan PD BKK Brebes yang tersebar diberbagi cabang berusia 26 – 30 tahun berjumlah 22 orang (42,3%), karyawan yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 14 orang (27%), karyawan yang berusia > 40 tahun berjumlah 12 orang (12%), dan sedangkan karyawan yang berusia 18 – 25 tahun berjumlah 4 orang (7,7%).

Tabel 4. Identitas Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	15	28,9 %
2	D3	12	23,1 %
3	S1	25	48 %
	Total	52	100 %

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PD BKK Brebes yang tersebar diberbagai cabang untuk tingkat pendidikan SMA berjumlah 15 orang (28,9%),

tingkat pendidikan D3 berjumlah 12 orang (23,1%), dan tertinggi untuk tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 orang (48 %).

Tabel 5. Identitas Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
1	Kawin	43	82,7 %
2	Belum Kawin	9	17,3 %
Total		52	100

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa status perkawinan karyawan PD BKK Brebes yang tersebar diberbagai cabang untuk status perkawinan dari jumlah responden 52 yang sudah kawin berjumlah 42 (82,7 %) dan yang belum kawin 9(17,3 %).

Tabel 6. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 – 3 tahun	31	59,7 %
2	4 – 6 tahun	12	23 %
3	>7 tahun	9	17,3 %
Total		52	100 %

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja setiap karyawan PD BKK Brebes yang tersebar diberbagai cabang untuk lama bekerja dari jumlah responden 52 yaitu karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 31 (59,7 %), karyawan dengan lama bekerja 4-6 tahun berjumlah 12 (23 %) dan yang lama bekerja lebih dari 7 tahun berjumlah 9 (17,3) karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
k1	0,881	0,273	Valid
k2	0,862		
k3	0,675		
k4	0,830		
k5	0,881		
Gaya Kepemimpinan			
gp1	0,761	0,273	Valid
gp2	0,653		
gp3	0,607		
gp4	0,548		
gp5	0,735		
Motivasi			
m1	0,641	0,273	Valid
m2	0,618		
m3	0,732		
m4	0,714		
m5	0,613		
Disiplin			
d1	0,782	0,273	Valid
d2	0,655		
d3	0,671		
d4	0,722		
Budaya Organisasi			
bo1	0,872	0,273	Valid
bo2	0,676		

bo3	0,727		
bo4	0,757		
bo5	0,816		
Stres Kerja			
sk1	0,885	0,273	Valid
sk2	0,888		
sk3	0,740		
sk4	0,793		
sk5	0,928		

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel sehingga (df) = $52-2 = 50$, maka didapatkan nilai r tabel 0,273. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,6608		
Motivasi (X_2)	0,6636		
Disiplin (X_3)	0,7075	0,273	Valid
Kinerja (X_4)	0,8258		
Budaya Organisasi (X_5)	0,7696		
Stres Kerja (Y)	0,8468		

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas semua variabel di atas maka diketahui *corrected item total* dari butir tiap pertanyaan yang dibagikan peneliti kepada responden memberikan nilai yang cukup besar dari nilai r tabel yaitu (0,273) sehingga semua pertanyaan dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Dan hasil rekapitulasi hasil uji validitas untuk tiap variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel seperti yang ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>CronbachAlpha</i> > 0.60	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,679	
Motivasi (X_2)	0,681	
Disiplin (X_3)	0,660	Realiabel
Kinerja (X_4)	0,884	
Budaya Organisasi (X_5)	0,824	
Stres Kerja (Y)	0,630	

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang cukup besar di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

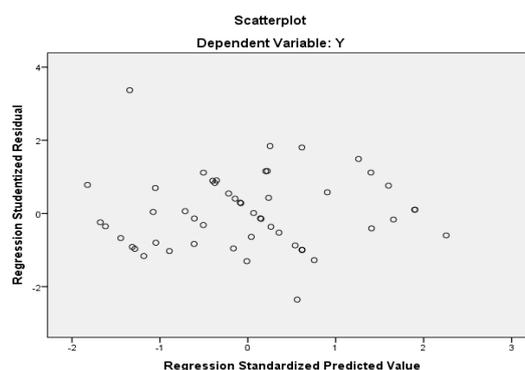
Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF(%)
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.449	2.226
Motivasi (X_2)	.420	2.379
Disiplin (X_3)	.369	2.528

Kinerja (X ₄)	.298	3.359
Budaya Organisasi(X ₅)	.277	3.610

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan data tabel 10 di atas menunjukkan bahwa syarat bebas dari gejala multikolonieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen (variabel bebas) yang ada, dapat diketahui nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas nilai *tolerance* variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 0.449, motivasi sebesar 0.420, disiplin kerja sebesar 0.396, budaya organisasi sebesar 0.298, dan stress kerja sebesar 0.277. Untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 2.226, motivasi sebesar 2.379, disiplin kerja sebesar 2.528, budaya organisasi sebesar 3.359, dan stress kerja sebesar 3.610. Dari hasil tersebut seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

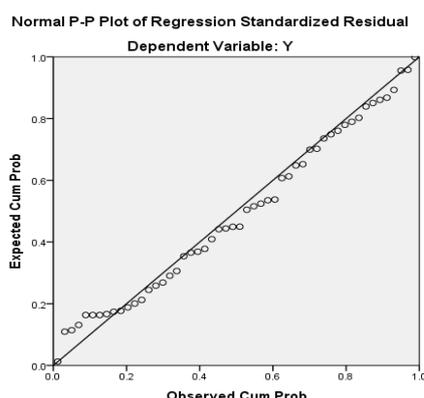
Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011)



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedstisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan grafik di atas bahwa terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, titik-titik tersebut tidak membentuk ploa tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dalam hal ini model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.



Gambar 2: Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa plot/titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal, berada di sekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi bisa diasumsikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain itu, disamping menggunakan uji grafik normalitas analisis data ini juga bisa dilihat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, berdasarkan nilai *unstandardized residual*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $>0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40436585
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.076
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel di atas pada baris Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh nilai signifikan untuk kinerja sebagai variabel dependen (terikat) adalah sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan nilai probabilitas $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.493	5	72.299	33.064	.000 ^b
	Residual	100.584	46	2.187		
	Total	462.077	51			

Sumber: Hasil output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan F_{hitung} sebesar

33.064 > F_{table} 2,40 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dapat diterima. Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.759	1.47872

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, budaya organisasi dan stress kerja

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dari hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,782 atau sebesar 78,2 %. Hal ini berarti 78,2 % variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), budaya organisasi (X_4) dan stress kerja (X_5) sedangkan sisanya 21,8 % dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan stress kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011). Pengujian menggunakan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 52-5-1) = t(0,025; 46) = 2,012$. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics Tolerance
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.597	1.696		-.942	.351	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.349	.124	.288	2.802	.007	.449
Motivasi (X_2)	.271	.113	.254	2.395	.021	.420
Disiplin (X_3)	.491	.149	.360	3.292	.002	.396
Kinerja (X_4)	.350	.137	.322	2.554	.014	.298
Budaya Organisasi (X_5)	-.210	.126	-.219	-1.673	.101	.277

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.802 > t tabel 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,007. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi terhadap kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.395 > t tabel 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,021. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian

- hipotesis H_2 diterima yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin terhadap kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3.292 > t_{tabel}$ 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,002. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_3 diterima yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 4. Budaya organisasi terhadap kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2.554 > t_{tabel}$ 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,014. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis H_4 diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 5. Stress kerja terhadap kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-1.673 < t_{tabel}$ 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,101. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hipotesis H_5 ditolak yang menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), budaya organisasi (X_4) dan stress kerja (X_5)

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.597	1.696		-.942	.351	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.349	.124	.288	2.802	.007	.449
Motivasi (X_2)	.271	.113	.254	2.395	.021	.420
Disiplin (X_3)	.491	.149	.360	3.292	.002	.396
Kinerja (X_4)	.350	.137	.322	2.554	.014	.298
Budaya Organisasi (X_5)	-.210	.126	-.219	-1.673	.101	.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian statistik di atas diketahui bahwa tidak semua variabel bebas. Variabel bebas untuk gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, budaya organisasi berpengaruh secara parsial/individu terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) tetapi variabel stress kerja tidak berpengaruh secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian data untuk variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.395 > t_{tabel}$ 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,021. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian hipotesis H_2 diterima yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2.802 > t_{tabel}$ 2,012 dengan taraf signifikan sebesar 0,007. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi dengan kinerja nilai t hitung sebesar $2.395 > t$ tabel $2,012$ dengan taraf signifikan sebesar $0,021$. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari $0,05$, Dengan demikian hipotesis H_2 diterima yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel disiplin dengan kinerja nilai thitung sebesar $3.292 > t$ tabel $2,012$ dengan taraf signifikan sebesar $0,002$. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari $0,05$, Dengan demikian hipotesis H_3 diterima yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arif, R. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). Skripsi. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwarn Prabu.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Musdalifah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Putra Harmonis Makasar. STKIP Pembangunan Indonesia, Makasar.
- Purnama, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, 2 (1), 35-45
- Ratnawati, I., Melina, C., Taurisa. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.19 No.2
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1), 40-45..
- Rumondor, R.B., Tumbel, A., Sepang, J.L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggalut. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4 No.2
- Sari, E. K., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management, 2(2).
- Setyawan, A., Hidayat, K., Hayati, P.R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Seksi PKC di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. Universitas Brawijaya.
- Sudarmo., Lukita, H.S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan. Jurnal Sains Terapan, Juni 2015, Vol.2.No.1
- Sugiyono. 2012. Metode Kuantitatif Kaulitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.

- Suranto dan Lestari, Etty, P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.10 No.2
- Surono, I., Dhiana, P.P., Warso, M.M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Muliapack Gravindo Semarang. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wardhana, Y. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501. 29 Randu Garut Semarang). *Journal of Management*, 2(2).