

The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees in the Directorate of Vocational High Schools, Ministry of Education and Culture Office

Gatot Hery Djatmika¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih^{2)*}, Budi Harsono³⁾, Miratunisa⁴⁾

¹⁾Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

⁴⁾Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: putu_tirtasari@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.2979>

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at the Directorate of Vocational High Schools using the SPSS test. The data analysis method in this study uses a quantitative approach with quantitative data processing techniques using multiple regression analysis. The data collection technique used is a questionnaire. The results of this study indicate that if the t test can be seen that the results of the calculated t value are $2.402 > 2.0129$ or a Sig value of $0.020 < 0.05$, meaning that the leadership variable greatly influences the performance of employees of the Directorate of Vocational High Schools. Seen from the t test can be seen that the results of the calculated t value are $2.177 > 2.0129$ or a Sig value of $0.035 < 0.05$, meaning that the motivation variable greatly influences the performance of employees of the Directorate of Vocational High Schools. Judging from the t-test, it can be seen that the calculated t-value is $2.408 > 2.0129$ or a Sig value of $0.020 < 0.05$, meaning that the motivation variable has a significant effect on the performance of employees of the Directorate of Vocational High Schools. Meanwhile, seen from the F-test, it can be seen that the significance value of Leadership X1, Motivation X2, and Discipline X3 on employee performance Y is $0.000 < 0.05$ and F count $66.820 > 2.80$, cannot be denied because H_0 is rejected, so it can be concluded that Leadership, Motivation and Discipline have an effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan dengan menggunakan uji SPSS. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengolahan data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dari uji t dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung adalah $2,402 > 2,0129$ atau nilai Sig sebesar $0,020 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan. Dilihat dari uji t dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung adalah $2,177 > 2,0129$ atau nilai Sig sebesar $0,035 < 0,05$, artinya variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan. Dilihat dari uji t dapat diketahui bahwa hasil nilai t hitung adalah $2,408 > 2,0129$ atau nilai Sig sebesar $0,020 < 0,05$, artinya variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan. Sedangkan dilihat dari uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan X1, Motivasi X2, dan Disiplin X3 terhadap Kinerja karyawan Y adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung $66,820 > 2,80$, tidak dapat disangkal karena H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan unsur Pemerintah yang diberi amanat untuk mewujudkan janji berdirinya negara sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan memcerdaskan kehidupan suatu bangsa. Selanjutnya berkewajiban memenuhi hak-hak warga negara sesuai dengan Pasal 28c ayat (1) bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, berhak memperoleh pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, dalam rangka meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan umat manusia.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditandai dengan kemajuan di bidang media informasi dan teknologi pada saat ini telah berjalan begitu pesat, sehingga dalam menempatkan suatu bangsa pada kedudukan sejauh mana bangsa tersebut maju didasarkan atas seberapa jauh bangsa itu menguasai kedua bidang tersebut. Bangsa Indonesia merupakan salah satu bangsa yang hidup dalam lingkungan global, maka mau tidak mau juga harus terlibat dalam maju mundurnya penguasaan media informasi dan teknologi, khususnya untuk kepentingan bangsa sendiri.

Manusia adalah sumber yang paling penting berperan dalam menentukan kelangsungan dan keberhasilan di dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan berapapun sempurnanya teknologi yang di miliki tetapi dapat berjalan dengan baik oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia. Salah satu aspek yang berperan penting dalam suatu birokrasi pemerintah adalah kepemimpinan.

Apalagi, tren pertumbuhan besaran investor terjadi kecenderungan kenaikan yang konsisten dan nyata setiap tahunnya, seperti terlihat pada data peningkatan jumlah investor dalam tiga tahun belakang dari tahun 2022 hingga Januari 2024.

Kepemimpinan antara satu orang dengan orang lain tidaklah sama. Mereka memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimipin suatu perusahaan masing-masing.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Selain itu pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan dapat memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target. Tidak hanya reward perusahaan dapat memberikan uang lemburan, kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi, faktor disiplin kerja pada pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Usaha untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dibutuhkan pegawai yang memiliki sikap yang disiplin dalam kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Disiplin pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan dimana pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui Pendidikan formal atau non formal. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan pegawai ialah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu kehadiran kerja.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Untuk tercapainya visi dan misi perusahaan maka setiap organisasi harus dikelola secara baik dan benar, untuk mengelola organisasi secara baik dan benar maka di butuhkan apa yang disebut dengan manajemen. Bisa juga diartikan secara umum, manajemen juga dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik.

Menurut Abdullah (2014) mendefinisikan “Manajemen itu adalah Keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif”.

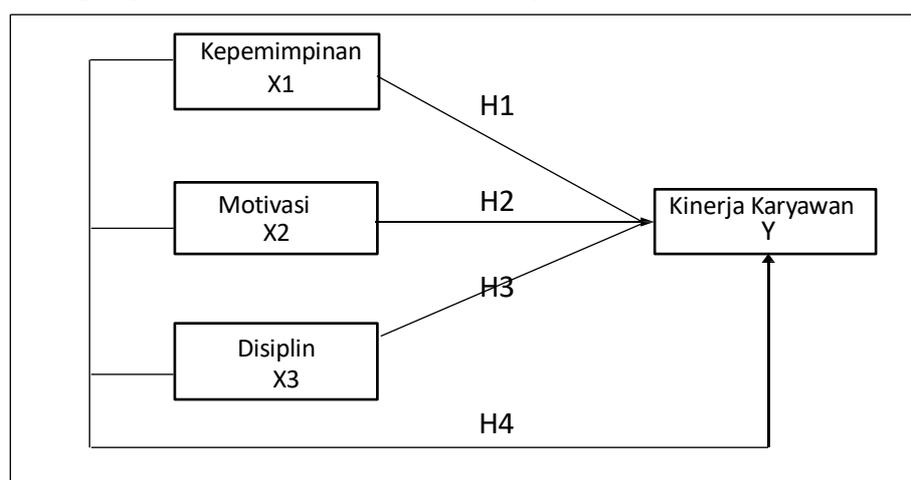
Sedangkan menurut Ghillyer (2016) Manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa. Cara terbaik dalam penggunaan sumber daya manusia berbeda-beda tergantung pada perusahaan atau bahkan pemimpin yang memimpin perusahaan tersebut. Dengan adanya manajemen diharapkan perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin agar mendapatkan hasil yang terbaik pula.

Menurut Mee (2020) menjelaskan bahwa “Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.”

Sedangkan menurut Robbin (2019) menerangkan bahwa “Manajemen adalah proses menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien.”

Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di kantor Kemendikbud

H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di kantor Kemendikbud

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di kantor Kemendikbud

H4: Diduga Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dikantor Kemendikbud

METODE PENELITIAN

Tempat dilakukannya penelitian ini di Kemendikbud (Direktorat SMK) yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10250.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sekaran (2017:151) Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan aktivitas melihat, melakukan pencatatan, melakukan Analisa, memaparkan serta menggambarkan perilaku maupun tindakan atau kejadian dengan terencana.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) „Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020, 199) kuesioner dapat diartikan sebagai sebuah teknik dalam mengumpulkan data menggunakan komponen butir-butir pertanyaan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden.. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan oleh responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui aplikasi.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku- buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literature lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi skala pengukuran yaitu skala likert. Menurut Ghozali (2018:4) skala likert pada dasarnya adalah ordinal dan sering disebut sebagai skala yang dijumlahkan (summated scale). Sedangkan Sugiyono (2020:146) menyatakan skala ini dapat dipergunakan untuk mengukur pendapatan, tanggapan, sikap dari sekelompok orang maupun seseorang yang

berkaitan dengan fenomena sosial yang terjadi. Skala ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan metode analisis korelasi dengan *software* SPSS 24.0.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x1.1	.692	0,2787	Valid
x1.2	.753	0,2787	Valid
x1.3	.691	0,2787	Valid
x1.4	.833	0,2787	Valid
x1.5	.822	0,2787	Valid
x1.6	.737	0,2787	Valid
x1.7	.842	0,2787	Valid
x1.8	.768	0,2787	Valid
x1.9	.485	0,2787	Valid
x1.10	.295	0,2787	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan, semua item pertanyaan dalam instrument penelitian dinyatakan valid karena Rhitung lebih besar dari Rtabel 0,2787.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x2.1	.692	0,2787	Valid
x2.2	.774	0,2787	Valid
x2.3	.811	0,2787	Valid
x2.4	.847	0,2787	Valid
x2.5	.802	0,2787	Valid
x2.6	.838	0,2787	Valid
x2.7	.779	0,2787	Valid
x2.8	.785	0,2787	Valid

x2.9	.471	0,2787	Valid
x2.10	.328	0,2787	Valid
x2.11	.357	0,2787	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi, semua item pertanyaan dalam instrument penelitian dinyatakan valid karena Rhitung lebih besar dari Rtabel 0,2787.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin (X3)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
x3.1	.453	0,2787	Valid
x3.2	.593	0,2787	Valid
x3.3	.659	0,2787	Valid
x3.4	.648	0,2787	Valid
x3.5	.641	0,2787	Valid
x3.6	.696	0,2787	Valid
x3.7	.584	0,2787	Valid
x3.8	.701	0,2787	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin, semua item pertanyaan dalam instrument penelitian dinyatakan valid karena Rhitung lebih besar dari Rtabel 0,2787.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
y.1	.636	0,2845	Valid
y.2	.786	0,2845	Valid
y.3	.784	0,2845	Valid
y.4	.779	0,2845	Valid
y.5	.764	0,2845	Valid
y.6	.855	0,2845	Valid
y.7	.358	0,2845	Valid
y.8	.399	0,2845	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin, semua item pertanyaan dalam instrument penelitian dinyatakan valid karena Rhitung lebih besar dari Rtabel 0,2787.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien cronbach's Alpa > 0,60. Sedangkan jika nilai yang diterima dibawah 0.60 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada uji reliabilitas pada

setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel

No	Variable	Cornbach's Alpha	Cornbach Alpha Standard	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,879	0,60	Reliable
2	Motivasi (X2)	0,882	0,60	Reliable
3	Disiplin (X3)	0,771	0,60	Reliable
4	Kinerja (Y)	0,789	0,60	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah 2022

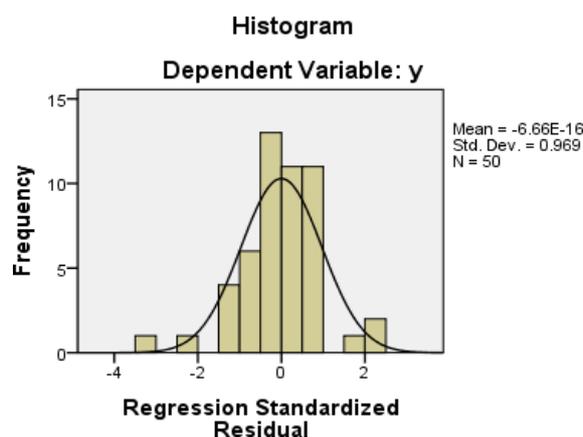
Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja menunjukkan nilai Cornbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel memenuhi syarat reliabilitas. Sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terkait, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik pada P-pot *regression standardized residual* dari variabel terkait.

a. Histogram



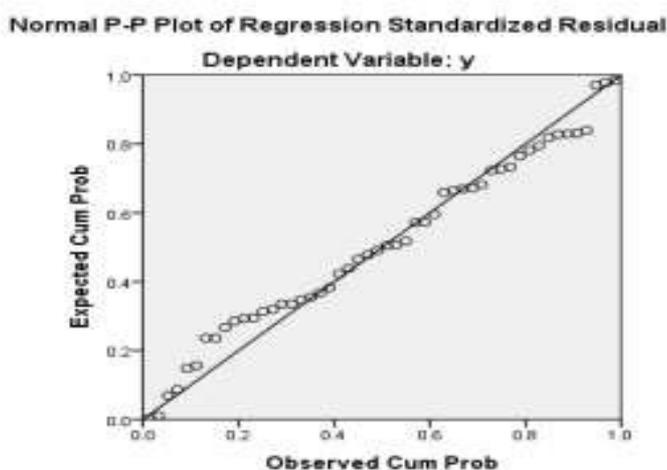
Gambar 2. Grafik Histogram

Residu yang simetris dan terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar

diatas. Uji normalitas menggunakan plot probabilitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Pola yang ditunjukkan oleh diff berdasarkan normal jika data (titik) di hamburkan menjahui arah dan menjauhui diagonal.
- b) Jika data (titik) menyebar kearah dan sekitar diagonal, pola yang ditampilkan berdistribusi normal.

b. Kurva Penyebar P-Plot



Gambar 3. Grafik Probsibility-Plot

Terlihat pada gambar diatas. Normal plot menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik memyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arag garis diagonal.

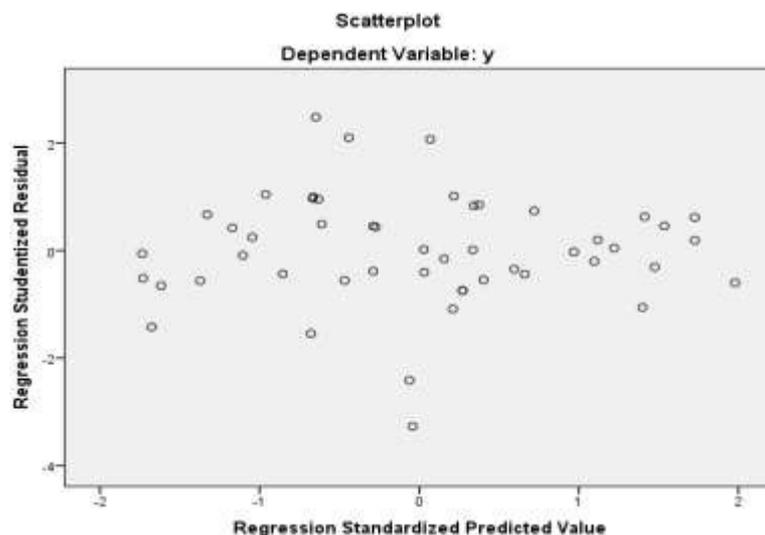
c. Kolmograv

Tabel 6. Tabel Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.368261
		65
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.093
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189c

Pada uji K-S, jika nilai hasil uji K-S $> 0,05$, yaitu $0,189 > 0,05$. Berarti sebaran data tidak menyimpang dan kurvanya normal.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Terlihat pada gambar diatas, data (titik) menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan data (titik) tidak membentuk pola tertentu.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah terjadi korelasi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

- Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolonieritas,
- Jika tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.113	3.409		.745		
	x1	.201	.084	.256	.020	.650	1.539
	x2	.218	.100	.305	.035	.377	2.650
	x3	.412	.171	.372	.020	.310	3.229

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF

< 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,774

Dari output diatas terlihat nilai DW sebesar 1,774. Dan dari volume data (n=50) dan jumlah variabel bebas (k=3) pada tabel DW dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai dL= 1,4206 dan dU= 1,6739, sedangkan 4-dL= 2,5794 dan 4-dU= 2,3261.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda, variable kinerja karyawan (variabel terikat) dan variabel kepemimpinan, motivasi, disipin (variabel bebas) diolah dengan system SPSS sehingga diperoleh nilai koefisien yang menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerane	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	1.113	3.409		.327	.745		
x1	.201	.084	.256	2.402	.020	.650	1.539
x2	.218	.100	.305	2.177	.035	.377	2.650
x3	.412	.171	.372	2.408	.020	.310	3.229

Pada tabel diatas menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,113 + 0,201 X_1 + 0,218 X_2 + 0,412 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
A = Konstanta
X1 = Kepemimpinan
X2 = Motivasi
X3 = Disiplin
e = Error term

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diambil kesimpulan :

- Nilai konstanta sebesar 1,113 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja adalah nol maka Kinerja adalah sebesar konstanta 1,113.
- Nilai koefisien Kepemimpinan X1 sebesar 0,201 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Kepemimpinan dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 0,201 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Motivasi X2 sebesar 0,218 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 0,218 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien Disiplin X3 sebesar 0,412 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Disiplin dalam satu satuan angka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 0,412 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh setiap variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil perhitungan uji-t sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.113	3.409		.327	.745
x1	.201	.084	.256	2.402	.020
x2	.218	.100	.305	2.177	.035
x3	.412	.171	.372	2.408	.020

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau anova digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin) secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan). Hasil uji F (Anova) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1669762	2	8348814	66.	.00
	Residual	8975.206	13	487.603	820	0 ^b
	Total	1624285	15	1249450		
		028.171		02.167		
		1832191				
		4003.377				

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) dan persentase kontribusi yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin). Nilai *adjusted R-squared* dapat dilihat, diperoleh peneliti dari hasil data menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.638	2.444

Dari tampilan *output* SPSS pada tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* kinerja karyawan (Y) adalah 0,660. Maka koefisien determinasi kiner karyawan (Y) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,638 \times 100\%$$

$$KD = 63,8 \%$$

Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin

(X3) dapat menjelaskan 63,8% variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel eksternal diluar variabel diluarr variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh yang terjadi pada kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka didapatkan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada uji t, nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,402 > 2,0129$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat signifikan X1 terhadap Y. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya kinerja pegawai di Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan sangat baik dan hal ini tidak terlepas tanpa kepemimpinan yang di jalanan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan pada uji t nilai signifikan untuk pengaruh variabel independent motivasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar $0,035 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,177 > 2,0129$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat signifikan X2 terhadap Y. maka dari hasil pengujian penelitian ini secara statistik membuktikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif di Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan pada uji t nilai signifikan untuk pengaruh variabel independent disiplin terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai t

hitung $2,408 > 2,0129$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat signifikan X_2 terhadap Y . maka dari hasil pengujian penelitian ini secara statistik membuktikan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bernilai positif di Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar $66,820 > 2,80$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengujian statistik membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan kata lain, model layak digunakan. Menurut hasil kuesioner para responden, mereka meyakini bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin sangat penting dan harus terus ditingkatkan dan dipertahankan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari Penelitian diatas kami dapatkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,402 > 2,0129$.
2. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,177 > 2,0129$.
3. Dari hasil penelitian dapat pengaruh signifikan antara motivasi, dan kinerja karyawan yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,408 > 2,0129$.
4. Dari hasil penelitian pada uji F dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui uji F dimana nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $66,820 > 2,80$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andrew E. Sikula. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Ardana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghara Ilmu, Yogyakarta
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: alterbeta
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit UNiversitas Diponegoro.
- Ghillyer (2016). *Pengantar Manajemen*, Surakarta: Penerbit Mc Grantill Education.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Headar dan Suandi putra syamsuddin (2014) dengan judul “pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang”
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT. Indeks.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Terry, Goerge R dalam affifudin 2016. "prinsip- prinsip Majemen". Bumi aksara
- Rivaldi Maniku, hanyAzza Umam, Muhammad Nurhuala Huddin (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Bandar Samudra"