

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KUD CATUR GUNA AMERTHA

Putri Anggreni

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta

email: gekcay@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out what there is significant influence between leadership style and work discipline on employee motivation KUD Catur Guna Amertha, Yehembang Village, District Mendoyo, Jembrana. The research concludes that: Firstly, there is significant influence leadership style and work discipline on employee motivation KUD Catur Guna Amertha, Yehembang Village, District Mendoyo, Jembrana, partially evident from the results count each partial correlation for both variables showed that $r_{x1y} = 0.792$ with figures significance of 0.000 and $r_{x2y} = 0.610$ with 0.007 significance figures. Where both figures obtained significance smaller than 0.05. Partial means indicates that these two variables have a relationship that is very significant to employee motivation. Secondly, there is a significant effect of leadership style and work discipline on employee motivation KUD Catur Guna Amertha Yehembang Village, District Mendoyo, Jembrana, simultaneously this can be proven by obtaining $F_{hitung} = 35.306$ with a significance figure of 0.000. Where the significance of the figures obtained are smaller than 0.005, means simultaneously reject H_0 and accept H_1 . Thirdly there is a significant relationship leadership style and work discipline on employee motivation KUD Catur Guna Amertha Yehembang Village, District Mendoyo, Jembrana, that of the correlation coefficient is jointly acquired by $r_{x1x2y} = 0.919$ with 0.000 significance figure where this number is smaller than in figure 0.05.*

Keywords: *Leadership Style, Job Discipline, Job Motivation*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas

dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Koperasi merupakan usaha bersama dari sekelompok orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama dalam tujuan, meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Upaya pendirian koperasi ini sangat menguntungkan masyarakat, karena koperasi dapat bermafaat untuk mendapatkan keuntungan serta mempererat tali persaudaraan masyarakat.

Menjalankan usaha koperasi diarahkan pada usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. Melihat

kebutuhan anggota beraneka ragam, maka usaha koperasi *multipurpose* yaitu koperasi yang mempunyai beberapa bidang usaha, misalnya simpan pinjam, perdagangan, produksi, konsumsi, kesehatan, dan pendidikan. Koperasi yang termasuk dalam *multipurpose* adalah Koperasi Unit Desa (KUD). Koperasi Unit Desa adalah suatu Koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. Pembentukan KUD ini merupakan penyatuan dari beberapa Koperasi pertanian yang kecil dan banyak jumlahnya di pedesaan. Selain itu KUD memang secara resmi didorong perkembangannya oleh pemerintah. Maka dari itu perlu adanya seorang pemimpin yang bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seseorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai peran dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seseorang pemimpin merupakan suatu saran untuk

mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Seorang pemimpin harus memiliki tekad dan sikap untuk bertindak dalam melaksanakan tugas berdasarkan kebenaran dan keadilan. Berani mengeluarkan pendapat, berani mengatasi kesulitan, dan berani menghadapi lawan tanpa menyampingkan norma-norma peraturan, tata krama, dan ketentuan yang berlaku. Seorang pemimpin harus memiliki keberanian mengambil keputusan salah satu benar, ia atau tidak. Jika masih memungkinkan, biasanya pemimpin mengkoordinasikan dengan sifatnya sebelum memutuskan sesuatu. Namun, ada kalanya dibutuhkan keputusan dalam waktu yang sangat singkat sehingga ia harus berani mengambil keputusan sendiri. Berarti, di sini ia juga seorang pengambil resiko (*risk taker*). Keberanian yang berlebihan berakibat kurang baik, bahkan kalanya berakibat fatal.

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009). Siagian (2004) mengemukakan bahwa 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.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki

organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Dengan itulah perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha Desa Yehembang saat ini benar-benar dirasakan maupun memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat desa. Dengan usaha-usaha yang dimiliki oleh KUD Catur Guna Amertha, bisa meningkatkan taraf hidup masyarakat desa dan menunjang pembangunan desa.

Tujuan dari penelitian ini adalah:
1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha secara parsial; 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha secara simultan; 3) Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. James *et al*, (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di mana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2005). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau

pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi di tempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Menurut Winardi (2011), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar. Rangsangan ini menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia.

Pimpinan perlu menumbuhkan iklim kerja sehat, di mana hak dan kewajiban pegawai diatur selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mendorong motivasi kerja ke arah partisipasi pegawai terhadap perusahaan/organisasi. Iklim kerja sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak karyawan maupun dari pihak pimpinan, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pimpinan dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha; 2) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha; 3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha.

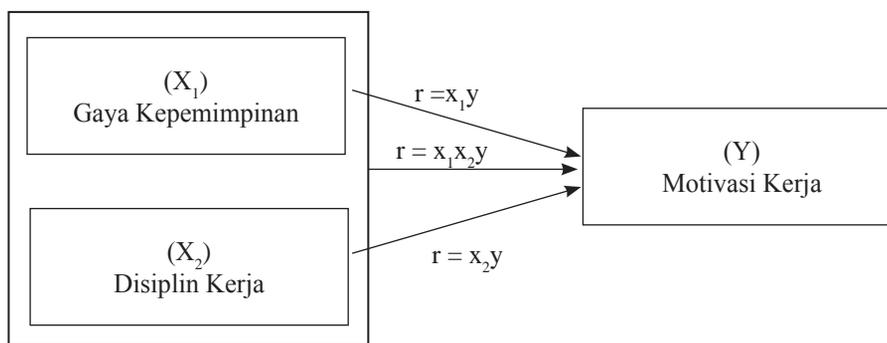
METODE PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi pihak orang lain yang ia lihat. Dengan indikator gaya kepemimpinan, yaitu: peran pemimpin mendorong karyawan bisa bekerja lebih baik, pemimpin memberikan perhatian, melatih dan menasehati karyawan, dan pemimpin melepaskan tanggung jawab serta menghindari pengambilan keputusan.

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Indikator disiplin kerja, yaitu: melaksanakan

dan menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, dan bertingkah laku sopan. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator motivasi kerja yaitu: tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan organisasi terhadap anggotanya, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi pihak orang lain yang ia lihat. Indikator gaya kepemimpinan yaitu: peran pemimpin mendorong karyawan bisa bekerja lebih baik, pemimpin memberikan perhatian, melatih dan menasehati karyawan, dan pemimpin melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Disiplin Kerja (X_2) dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan dari atasan. Indikator disiplin kerja yaitu: melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, dan bertingkah laku sopan.

Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya

adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Indikator motivasi kerja yaitu: tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan organisasi terhadap anggotanya, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi dapat dikatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek dari penelitian. Dalam hal ini, populasi dapat dilihat dari jumlahnya ada populasi terhingga yaitu populasi yang terdiri dari elemen tertentu dan populasi tak terhingga yaitu populasi yang terdiri dari elemen yang sulit sekali dicari batasnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha Desa Yehembang, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana sebagai unit analisis. Dengan jumlah pegawai 16 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dalam populasi itu. Dalam penelitian ini memakai 16 sampel yang terdiri dari pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji-t, uji-F, analisis korelasi berganda dan analisis determinasi (R^2). Dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Program for Society Science* (SPSS) 21.0.

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk melihat kualitas alat ukur yaitu dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji

validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* (r). Bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2009). Jika berada di bawah 0,3, maka item pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak lagi diikutsertakan dalam uji hipotesis.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Sunyoto, 2011).

Untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik histogram dan kurve normal yang menyerupai *bel shape*. Atau dapat juga digunakan hasil perbandingan antara *skewness* dan *standar error* dengan mengambil ketentuan bahwa hasil baginya lebih kecil dari 2 (Riyanto, 2009).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha Desa Yehembang Kangin, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana. Adapun model regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \dots\dots\dots(1)$$

- Keterangan :
- a : Kostan
 - Y : Motivasi Kerja
 - a : Kostanta
 - b_1, b_2 : Kompesien Regresi Variabel
 - X_1 : Kepemimpinan
 - X_2 : Disiplin Kerja
 - e : error

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya atau tinggi rendahnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Catur Guna Amertha Desa Yehembang, Kecamatan Mendoyo,

Kabupaten Jembrana, dengan bantuan komputer program SPSS 21.0.

Besar kecilnya angka korelasi dalam menentukan kuat lemahnya hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2009) kriteria angkanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009

Adapun model korelasi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{R^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel x_1 dengan x_2 secara bersama-sama dengan variabel y .

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara x_1 dengan y .

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara x_2 dengan y .

$R_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara x_1 dengan x_2 .

Untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (n - k - 1)} \dots\dots\dots(3)$$

Di mana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F_h = Koefisien hitung

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 21.0. Nilai determinasi dapat dilihat melalui nilai *R square* dan dinyatakan dalam persentase.

Hasil F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi ganda menjadi signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun syarat analisis inferensial data penelitian yaitu hasil data instrumen yang digunakan untuk mencari data harus memenuhi, yaitu: 1) Validitas dan reliabilitas

dan 2) Normalitas data penelitian. Berikut ini akan dijelaskan kedua hal tersebut.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1)

Butir Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22.88	54.117	0.979	0.957
P2	22.88	54.117	0.979	0.957
P3	23.00	58.000	0.681	0.968
P4	22.88	54.117	0.979	0.957
P5	22.94	55.263	0.968	0.958
P6	22.94	55.663	0.934	0.959
P7	22.88	54.117	0.979	0.957
P8	22.88	54.117	0.979	0.957
P9	22.94	56.196	0.890	0.961
P10	22.75	64.733	0.494	0.486

Berdasarkan pada tabel 2, tampak bahwa dengan mengambil taraf kepercayaan 5% dengan derajat kebebasan 13, diperoleh $r_{tabel} = 0,553$ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan semua butir pertanyaan *valid* dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka semua butir *tidak valid*. Ternyata dari hasil pada tabel 2 bahwa butir pertanyaan P10 *tidak valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari

Alpha Cronbach's hitung diperoleh sebesar 0,996. Dimana hasil Alpha Cronbach's hitung lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan P10 tersebut *tidak reliabel*. Jadi untuk pengujian hipotesis digunakan butir pertanyaan yang *valid* dan *reliabel* saja.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel disiplin kerja (X_2) dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas Hasil Data Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.88	22.650	0.637	0.787
P2	24.38	23.850	0.758	0.782
P3	24.06	23.396	0.629	0.789
P4	23.69	23.696	0.582	0.794

P5	23.75	23.000	0.563	0.801
P6	23.69	23.296	0.572	0.795
P7	24.13	24.650	0.586	0.801
P8	24.25	24.600	0.614	0.794
P9	24.19	23.896	0.557	0.797
P10	24.19	31.229	0.456	0.469

Berdasarkan pada tabel 3, bahwa dengan mengambil taraf kepercayaan 5% dengan derajat kebebasan 13, diperoleh $r_{tabel} = 0,553$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan semua butir pertanyaan *valid* dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka semua butir *tidak valid*. Ternyata dari hasil pada tabel di atas bahwa butir pertanyaan P10 *tidak valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari

Alpha Cronbach's hitung diperoleh sebesar 0,819. Di mana hasil alpha Cronbach's hitung lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan P10 tersebut *tidak reliabel*. Jadi untuk pengujian hipotesis digunakan butir pertanyaan yang *valid* dan *reliabel* saja.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel Motivasi Kerja (Y) dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.44	21.063	0.579	0.714
P2	31.38	24.250	0.560	0.750
P3	31.25	23.267	0.582	0.728
P4	31.13	23.317	0.618	0.740
P5	31.44	21.463	0.637	0.708
P6	31.25	25.133	0.624	0.751
P7	31.56	21.463	0.671	0.733
P8	31.19	24.163	0.676	0.742
P9	31.44	23.463	0.554	0.750
P10	31.25	25.533	0.589	0.769

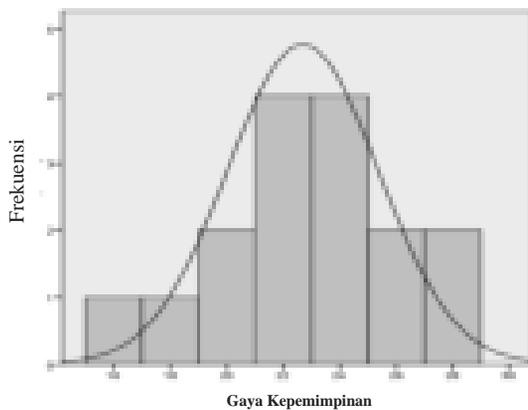
Berdasarkan pada tabel 4, bahwa dengan mengambil taraf kepercayaan 5% dengan derajat kebebasan 13, diperoleh $r_{tabel} = 0,553$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dikatakan semua butir pertanyaan *valid* dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka semua butir *tidak valid*. Ternyata dari hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa, semua butir dapat dinyatakan *valid*, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen

penelitian dapat dilihat dari Alpha Cronbach's hitung diperoleh sebesar 0,759. Di mana hasil Alpha Cronbach's hitung lebih besar dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir tersebut *reliabel*. Jadi untuk pengujian hipotesis digunakan butir pertanyaan yang *valid* dan *reliable* saja.

Untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik histogram dan kurve

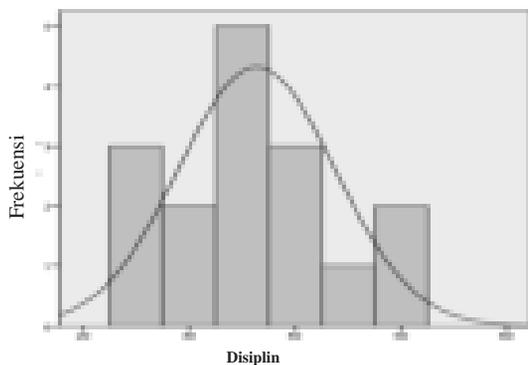
normal yang menyerupai *bel shape*. Atau dapat juga digunakan hasil perbandingan antara *skewness* dan *standar error* dengan mengambil ketentuan bahwa hasil baginya lebih kecil dari 2 (Riyanto, 2009). Berikut ini akan disajikan bentuk grafik masing-masing data penelitian untuk ketiga variabel penelitian.

- a. Bentuk grafik data penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)



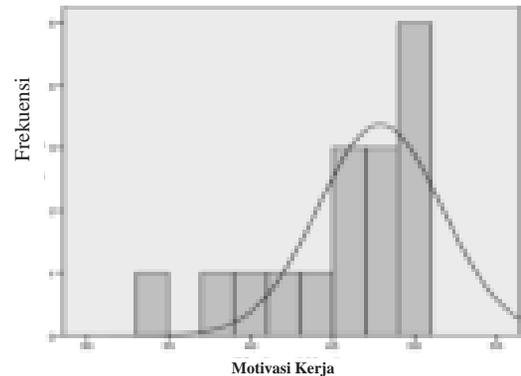
Gambar 2. Grafik Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

- b. Bentuk grafik data penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2)



Gambar 3. Grafik Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_2)

- c. Bentuk grafik data penelitian variabel Motivasi Kerja (Y)



Gambar 4. Grafik data penelitian variabel Motivasi Kerja (Y)

Jadi berdasarkan ketiga bentuk grafik di atas, terlihat bahwa data yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah *berdistribusi normal*.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi yakni korelasi partial (r) dan regresi model linier berganda. Adapun rangkuman hasil analisis korelasi partial antar variabel dalam penelitian seperti yang tercantum pada tabel berikut ini.

Analisis koefisien korelasi partial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) dengan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel kontrol. Adapun hasil hitung koefisien korelasi partial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Motivasi Kerja (Y), di mana variabel Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel kontrol dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Analisis Koefisien Korelasi Partial antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)

Control Variables			Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja(X_2)	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Correlation	1.000	0.792
		Significance (2-tailed)	.	0.000
		Df	0	13
Motivasi Kerja(Y)	Motivasi Kerja(Y)	Correlation	0.792	1.000
		Significance (2-tailed)	0.000	.
		Df	13	0

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa $r_{X_1Y \text{ hitung}} = 0,792$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000 dan derajat kebebasan 13. Di mana angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan melakukan kontrol terhadap variabel disiplin kerja.

Analisis koefisien korelasi partial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebagai variabel kontrol. Adapun hasil hitung koefisien korelasi partial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y), di mana variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebagai variabel kontrol dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Analisis Koefisien Korelasi Partial antara Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Variabel Motivasi Kerja (Y)

Control Variables			Disiplin	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Disiplin kerja (X_2)	Correlation	1.000	0.610
		Significance (2-tailed)	.	0.007
		Df	0	13
Motivasi Kerja(Y)	Motivasi Kerja(Y)	Correlation	0.610	1.000
		Significance (2-tailed)	0.007	.
		Df	13	0

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa $r_{X_2Y \text{ hitung}} = 0,610$ dengan angka signifikansi sebesar 0,007 dan derajat kebebasan 13. Dimana angka signifikansi $0,007 < 0,05$. Ini berarti bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja dengan melakukan kontrol terhadap variabel gaya kepemimpinan.

Jadi dengan melihat kedua analisis koefisien korelasi partial pada tabel 5 dan 6 di atas, jelas menyatakan bahwa kedua

variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) dalam penelitian ini merupakan prediktor yang terbaik terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Adapun hasil hitung persamaan regresi linier berganda antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Analisis ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.041	2	154.521	35.306	0.000 ^a
	Residual	56.896	13	4.377		
	Total	365.938	15			

Berdasarkan pada tabel 7, bahwa diperoleh $F_{hitung} = 35,306$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana angka signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti bahwa secara simultan *menolak* H0 dan *menerima* H1. Dengan kata lain, bahwa: “Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara simultan”.

Sedangkan nilai koefisien dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Analisis Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.595	.,768		.,873	.,002
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	1.291	.,276	0.859	.,678	.,000
	Disiplin kerja (X_2)	0.050	.,125	0.073	.,398	.,007

*Dependent Variabel : Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 8, bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh sebesar 4,678 dengan angka signifikansi 0,000. Di mana angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan t hitung untuk variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 5,398 dengan angka signifikansi sebesar 0,007. Di mana angka signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial *menolak* H0 dan *menerima* H1. Dengan kata lain, *Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara parsial*. Di samping itu, dapat juga diperhatikan dari hasil hitung masing-masing koefisien

korelasi parsial untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa $r_{X_1Y} = 0,792$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000 dan $r_{X_2Y} = 0,610$ dengan angka signifikansi 0,007. Di mana kedua angka signifikansi yang diperoleh *lebih kecil* daripada 0,05. Ini berarti secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dan jika diperhatikan koefisien determinasinya memperoleh hasil 0,845. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu memberikan sumbangan sebesar 84,5% terhadap motivasi kerja karyawan dengan standar kesalahan estimasinya sebesar 2,092.

Sedangkan mengetahui sumbangan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap

variabel motivasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2), seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	0.845	0.821	2.092

Berdasarkan tabel 9, besar koefisien korelasi secara bersama-sama diperoleh sebesar $r_{X_1X_2Y} = 0,919$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Di mana angka ini lebih kecil daripada angka signifikansi yakni 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 . Dengan kata lain, bahwa: *“Terdapat hubungan secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha”*.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara parsial. Berdasarkan pada tabel 8, bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh sebesar 4,678 dengan angka signifikansi 0,000. Di mana angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan t hitung untuk variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 5,398 dengan angka signifikansi sebesar 0,007. Di mana angka signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara partial *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 . Dengan kata lain, *Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara parsial*. Di samping itu, dapat juga diperhatikan dari hasil hitung masing-masing koefisien korelasi partial untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa $r_{X_1Y} = 0,792$

dengan angka signifikansi sebesar 0,000 dan $r_{X_2Y} = 0,610$ dengan angka signifikansi 0,007. Di mana kedua angka signifikansi yang diperoleh *lebih kecil* daripada 0,05. Ini berarti secara partial menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Dan jika diperhatikan koefisien determinasinya memperoleh hasil 0,845. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu memberikan sumbangan sebesar 84,5% terhadap motivasi kerja karyawan dengan standar kesalahan estimasinya sebesar 2,092.

- Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara simultan.

Berdasarkan pada tabel 7, bahwa diperoleh $F_{hitung} = 35,306$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana angka signifikansi $0,000 < 0,005$, ini berarti bahwa secara simultan *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 . Dengan kata lain, bahwa: *“Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha secara simultan”*.

- Terdapat hubungan secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha.

Berdasarkan tabel 9, besar koefisien korelasi secara bersama-sama diperoleh sebesar $r_{X_1X_2Y} = 0,919$ dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana angka ini lebih kecil daripada angka signifikansi yakni 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 . Dengan kata lain, bahwa: “*Terdapat hubungan secara signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa Catur Guna Amertha*”

KESIMPULAN DAN SARAN

Jadi berdasarkan pembahasan, maka dapat diambil sebagai kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk persamaan regresi linier berganda, yaitu: $Y = 14,595 + 1,291X_1 + 0,050X_2$. Konstanta (a) = 14,595, artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) = 0, dan disiplin kerja (X_2) = 0, maka nilai motivasi kerja karyawan sebesar 14,595. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) = $b_1 = 1,291$ artinya jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 1,291. Dan koefisien regresi disiplin kerja (X_2) = $b_2 = 0,050$, artinya jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,050.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini terbukti dari koefisien partialnya selalu lebih besar daripada r_{tabel} dengan angka signifikan yang selalu lebih kecil daripada taraf kepercayaan 0,05. Atau dapat pula dilihat dari hasil uji-t, yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini terlihat dari angka signifikansi yang dihasilkan selalu lebih kecil daripada angka signifikansi 0,05.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi

kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil hitung Uji-F, dengan angka signifikan sebesar 0,000. Di mana angka ini lebih kecil daripada 0,05.

4. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat signifikan hal ini terlihat koefisien korelasi sebesar 0,919 dengan angka signifikan sebesar 0,000. Serta kedua variabel ini memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 84,5% terlihat dari hasil hitung koefisien determinasinya (R^2) = 0,845.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, F.C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Hakim, A. 2006. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. 2 (2): 165-180.
- James, S & Nobes, C. 1996. *Business Policy: Tax And Cases*. Richard D. Irwin Inc. Homewood Illionis.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Riyanto, A. 2009. *Pengolahan Dan Analisis Data Kesehatan*. Mulia Medika. Yogyakarta.
- Rivai, V. & Jauvani, S.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S.B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan 17. ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung.

Sunyoto, D. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*.
Nuba Medika. Yogyakarta.

Winardi. 2011. *Teori Organisasi Dan
Pengorganisasian*. Divisi Buku
Perguruan Tinggi.