

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan CV. KIRANA MAS HOMES)

***THE EFFECT OF EXTRINSIC MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE AND  
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

*(Study on Employees of CV. KIRANA MAS HOMES)*

Rizky Ahmad Elsa

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

e-mail : [ahmadelsa16@gmail.com](mailto:ahmadelsa16@gmail.com)

*Abstract: This study aims to analyze the effect of extrinsic motivation, leadership style and work discipline on employee performance. Subjects and objects in this study are permanent employees at CV. Kirana Mas Homes, located in Glondong, Tirtomartani, Kalasan, Sleman, DIY. This research uses total sampling method or saturated sampling technique, so that the number of respondents is 40 employees.*

*The analysis tool technique used is Multiple Linear Regression. Based on the analysis that has been done, the results show that Extrinsic Motivation has no significant effect on Employee Performance because it does not meet the requirements of significance, Leadership Style has a significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance.*

***Keywords: Extrinsic Motivation, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia saat ini pertumbuhan penduduk terus meningkat tajam. Tak heran jika Indonesia kini menempati peringkat ke empat dunia, negara dengan penduduk terbanyak. Dengan banyaknya penduduk yang ada di Indonesia, membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin ketat. Karena jumlah lapangan kerja yang ada di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah penduduk di Indonesia yang terus bertambah tiap tahunnya. Maka dari itu sumber daya manusia di Indonesia harus memiliki kemampuan dan kerja keras yang lebih serta berkompeten agar bisa masuk ke dalam persaingan tersebut.

Di dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang merupakan aset berharga untuk mencapai suatu tujuan. Semua organisasi pasti membutuhkan adanya sebuah sumber daya manusia yang berkualitas, baik itu pemimpinnya maupun para anggotanya. Mereka berguna untuk menjalankan rencana-rencana kerja serta penentu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Untuk mengembangkan hasil produksi yang baik, perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang baik akan didapat dari karyawan yang bekerja dengan efisien dan efektif dan mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan produktifitas tinggi. Kinerja karyawan akan terlihat apabila rencana kerja yang dibuat, dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kemudian Dessler (2014) mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2012) dalam Abelio Petrik dan Fransisca Andreani (2015) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor motivasi dan gaya kepemimpinan.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan menurut Robbins (2016). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan menurut Mangkunegara (2009) dalam Jacob dkk (2015). Menurut Deci & Ryan (2000) dalam Kuvaas dkk (2017) Motivasi ekstrinsik adalah keadaan di mana

individu melakukan sesuatu karena hal tersebut mendorongnya untuk mendapatkan tujuan tertentu yang diarahkan oleh faktor eksternal seperti imbalan, uang, pujian, tekanan, dan lain-lain.

### **Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005) dalam Tampi (2014). Mitfah Thoha (2001) dalam Ato'illah (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Selain gaya kepemimpinan seorang pimpinan mampu membangkitkan motivasi karyawan sehingga karyawan mempersembahkan yang terbaik dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan adalah tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi menurut Robert House dalam Robbins & Judge (2016).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006) dalam Setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian penelitian tentang organisasi.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diterima oleh para karyawan seperti gaji yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan, adanya bonus yang diberikan jika bekerja lebih maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan, Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang bagus dan sebaliknya jika motivasi ekstrinsik yang didapat oleh karyawan itu kecil atau sedikit maka kinerja dari karyawan itu akan kecil juga.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti Waruwu (2017), Septiani (2018) dan Rachmawati (2019) dengan hasil penelitian Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dan tepat untuk perusahaan maka hasil kerja dari karyawan akan bagus, namun bila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang tepat maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik bagi perusahaannya. Karena pemimpin mempunyai kendali untuk mengendalikan para karyawannya.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti Tampi (2014), Rustilah (2018) dan Sulistyan (2019) dengan hasil Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Jika karyawan yang bekerja mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun pemimpin atau disiplin dalam bekerja maka karyawan itu akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, sehingga kinerja karyawan itu menjadi bagus atau meningkat. Jika para karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti berangkat kerja selalu datang terlambat, tidak mematuhi aturan didalam perusahaan maka akan membuat pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan kinerja yang dihasilkan cenderung jelek atau menurun.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti Setiadi (2018), Syafrina (2017) dan Utomo (2018) dengan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

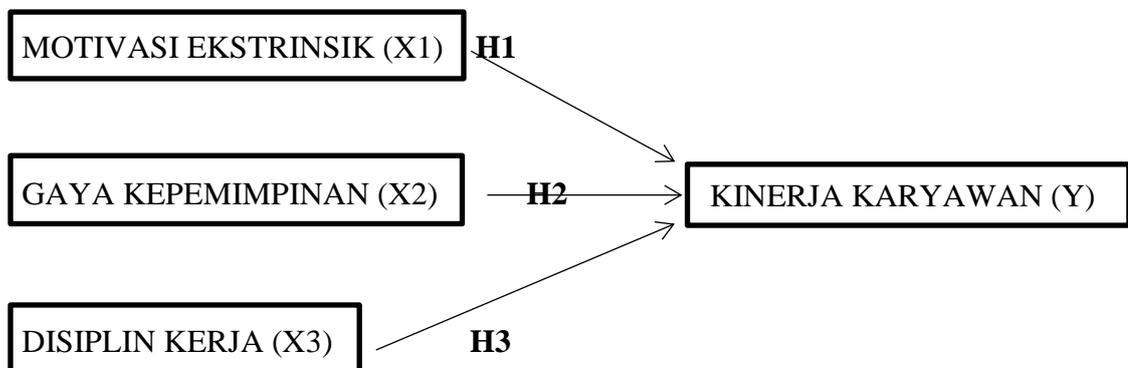
**H3:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Tujuan Penelitiann

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.

## MODEL PENELITIAN



## **METODE PENELITIAN**

### **Objek dan Subjek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang *handicraft* yang terletak di Kabupaten Sleman, yaitu CV. Kirana Mas Homes yang berlokasi di Glondong RT 04 RW 02, Tirtomartani, Kalasan, Sleman 55571, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di CV. Kirana Mas Homes yang berjumlah 43 karyawan.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dengan cara menyebar data atau kuesioner yang berupa pernyataan kepada responden terkait dengan variabel motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang sebelumnya diberi penjelasan secara lengkap.

## **TEKNIK ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengolah data peneliti menggunakan program IBM SPSS versi 16.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

#### Variabel motivasi ekstrinsik

Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi ekstrinsik:

**Tabel 1.1**

#### Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Ekstrinsik

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Jika saya harus bekerja lebih keras, saya harus mendapatkan gaji lebih	40	3	5	4,00	0,716
Sangat penting bagi saya untu memiliki dorongan eksternal untuk bekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik	40	4	5	4,07	0,267
Dorongan eksternal seperti bonus dan ketentuan / syarat perlu untuk menentukan seberapa baik saya melakukan tugas saya	40	3	5	4,05	0,749
Jika saya ditawarkan gaji yang lebih baik, saya akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik	40	3	5	4,15	0,483
<b>MOTIVASI EKSTRINSIK</b>				<b>4,07</b>	

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Motivasi Ekstrinsik berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,07 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan motivasi ekstrinsik yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini tinggi.

## Variabel gaya kepemimpinan

Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan:

**Tabel 1.2**

### Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya selalu diberikan arahan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas	40	4	5	4,12	0,335
Pimpinan selalu memberikan petunjuk kepada pegawai dalam melaksanakan tugas	40	4	5	4,12	0,335
Pimpinan saya memberi instruksi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	40	3	5	4,08	0,350
Saya senang jika pimpinan melakukan pengawasan tugas / pekerjaan kepada pegawai	40	4	5	4,17	0,385
Pimpinan saya memberi dukungan penyelesaian tugas kepada pegawai	40	4	5	4,27	0,452
Saya senang jika pimpinan mengembangkan kemampuan kepada pegawai	40	4	5	4,48	0,506
Pimpinan saya memberikan semangat bekerja kepada pegawai	40	4	5	4,30	0,464
Pimpinan saya memberikan wewenang kepada pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab	40	4	5	4,15	0,362
Pimpinan saya selalu menekankan kerjasama dalam menyelesaikan tugas	40	3	5	4,10	0,441
Pimpinan saya selalu meminta masukan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan	40	3	5	3,92	0,526
<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>				<b>4,17</b>	

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,17 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini bagus/baik.

## Variabel disiplin kerja

Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Saya selalu menaati jam masuk kerja	40	3	5	4,05	0,714
Saya selalu menaati jam istirahat	40	3	5	4,15	0,427
Saya selalu menaati jam pulang kerja	40	3	5	3,95	0,552
Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan	40	3	5	4,15	0,533
Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan	40	4	5	4,32	0,474
Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	40	3	5	4,20	0,464
Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	40	4	5	4,27	0,452
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban	40	3	5	4,20	0,464
Saya menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja didalam perusahaan	40	4	5	4,40	0,496
Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan	40	4	5	4,25	0,439
Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan	40	4	5	4,50	0,506
<b>DISIPLIN KERJA</b>				<b>4,22</b>	

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Disiplin Kerja berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,22 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini sangat tinggi.

## Variabel kinerja karyawan

Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan:

**Tabel 1.4**

### **Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Dev</b>
Saya memberikan sumbangan tenaga dan pikiran kepada perusahaan dengan ikhlas	40	3	5	4,35	0,580
Saya menunjukkan hasil kerja yang sempurna	40	3	5	3,97	0,357
Saya menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang diberikan perusahaan	40	4	5	4,05	0,221
Saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur	40	4	5	4,25	0,439
Saya mematuhi aturan atau nilai yang berlaku dalam perusahaan	40	4	5	4,10	0,304
Saya bekerja dengan baik dalam tim yang ada di perusahaan	40	3	5	3,90	0,441
Saya memotivasi rekan kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan	40	3	5	4,00	0,320
Saya menunjukkan diri sebagai pribadi yang simpatik	40	3	5	3,82	0,501
Saya memiliki inisiatif tinggi	40	3	5	4,00	0,392
Saya cakap dalam menyelesaikan masalah	40	1	5	3,80	0,791
Saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi	40	3	5	4,15	0,662
<b>KINERJA KARYAWAN</b>				<b>4,03</b>	

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari 40 responden atas pernyataan mengenai Kinerja Karyawan berada dalam kategori tinggi karena rata-ratanya berada pada 4,03 sesuai dengan skala likert yang digunakan. Sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan yang ada di CV. Kirana Mas Homes ini tinggi.

## Uji Validitas

**Tabel 1.5**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik**

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X1.1	0.000	Valid
X1.2	0.000	Valid
X1.3	0.000	Valid
X1.4	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X1 Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 1.6**

**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X2.1	0.000	Valid
X2.2	0.000	Valid
X2.3	0.000	Valid
X2.4	0.000	Valid
X2.5	0.000	Valid
X2.6	0.000	Valid
X2.7	0.000	Valid
X2.8	0.000	Valid
X2.9	0.000	Valid
X2.10	0.001	Valid

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X2 Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 1.7**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
X3.1	0.000	Valid
X3.2	0.000	Valid
X3.3	0.002	Valid
X3.4	0.000	Valid
X3.5	0.000	Valid
X3.6	0.000	Valid
X3.7	0.000	Valid
X3.8	0.000	Valid
X3.9	0.002	Valid
X3.10	0.002	Valid
X3.11	0.005	Valid

Berdasarkan tabel 1.7 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan X3 Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 1.8**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Poin Pernyataan	Sig	Keterangan
Y.1	0.000	Valid
Y.2	0.001	Valid
Y.3	0.002	Valid
Y.4	0.004	Valid
Y.5	0.002	Valid
Y.6	0.000	Valid
Y.7	0.000	Valid
Y.8	0.000	Valid
Y.9	0.009	Valid
Y.10	0.006	Valid
Y.11	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 1.8 diketahui bahwa setiap poin pertanyaan Y Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan masing-masing dibawah 0.05, sehingga dapat dikatakan semua poin pernyataan tersebut adalah valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 1.9**

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik(X1)	0.644	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X2)	0.829	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0.839	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.723	Reliabel

Berdasarkan tabel 1.9 hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60.

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linear berganda akan di uji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

**Tabel 1.10**

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Signifikan
(constant)	13.281			
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>	-0.198	0.217	-1.528	0.135
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	0.318	0.145	2.267	0.030
<b>Disiplin Kerja</b>	0.620	0.107	4.587	0.000
F hitung	16.100			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0.537			

a. Uji Regresi Parsial (uji t)

1) Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung -1.528 koefisien regresi (beta) -0.198 dengan probabilitas (p) = 0,135. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\geq$  0.05 dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan tidak ada pengaruh motivasi ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes untuk mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung 2.267 koefisien regresi (beta) 0.318 dengan probabilitas (p) = 0,030. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0.05 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

### 3) Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung 4.587 koefisien regresi (beta) 0.620 dengan probabilitas (p) = 0.000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0.05 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada CV. Kirana Mas Homes secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,537. Artinya 53,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak normal, uji ini menggunakan kolmogrov-smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.11 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78689741
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.502

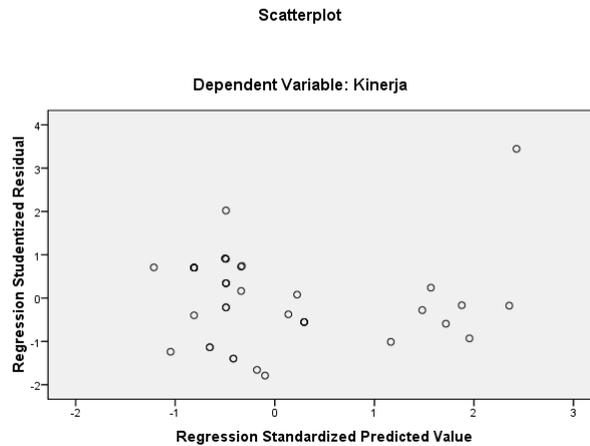
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar  $0,502 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji melalui gambar grafik Scatterplots dan uji Glejser.

1) Uji melalui gambar grafik Scatterplots



**Gambar 1.1 Grafik Scatterplots**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat di ketahui bahwa titik-titik didalam grafik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y di segala arah atau tidak beraturan. Maka pada model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji *Glejser*

**Tabel 1.12 Uji Glejser**

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.070	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.918	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.699	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 1.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut lebih dari 0.050, maka dapat dikatakan pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 1.13 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0.706	1.416	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.603	1.658	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0.649	1.540	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 1.13 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10,00$ , maka dapat disimpulkan data tidak terjadi multikolinearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH**

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh Musoli dan Majang Palupi (2018), Leindra Dirianzani, Sugiono, dan Dewi Hardiningtyas (2015), dan Agustina Siwi Dharmayati (2015) yang melakukan penelitian tentang

pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH**

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hasil ini didukung oleh Sri Rustilah (2018), Faizatur Rohmah, Hesti Budiawati dan Riza Bahtiar Sulistyan (2019) dan Iqbal N, Anwar S, dan Haider N (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. KMH**

Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018), Nova Syafrina (2017) dan Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada CV. Kirana Mas Homes, mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari Analisis Deskriptif diketahui bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori tinggi atau bagus.

1. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan ataupun kelemahan sehingga diharapkan nantinya dapat dilakukan perbaikan pada penelitian yang akan datang. Adapun beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, masih ada variabel lain di luar model penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kurangnya pemahaman responden terhadap beberapa poin pertanyaan dalam kuesioner, serta sikap peduli dan keseriusan dalam mengisi pernyataan yang disediakan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang di peroleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penyebaran data kuesioner langsung kepada para responden sehingga data yang didapat lebih jelas dan dapat langsung berinteraksi kepada para responden. Dan juga disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain yang lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat memperhatikan lebih dalam faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan pimpinan perusahaan perlu lebih dalam mengetahui faktor-faktor apa yang bisa menghambat kinerja karyawan. Lebih menanamkan kesadaran atau motivasi akan pentingnya pemakaian perlengkapan keselamatan kerja. Karena dengan kinerja karyawan yang baik akan membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan bersama dan menghasilkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi CV. Kirana Mas Homes dalam menyusun strategi guna lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ato'llah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol.4 No.1*, 1-18.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 (Human Resource Management, 14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 429-450.
- Dirianzani, L., Sugiono, & Hardiningtyas, D. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri Vol. 2 No.5*, 1124-1135.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA cv.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.1 No1*, 1-16.
- Iqbal N, Anwar S, & Haider N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian J Bus Manag Review ISSN 2223-5833 AJBMR Volume 5*.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Phychology*, 244-258.
- Musoli, & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi melalui Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol.9 No.2 ISSN 2085-7721*, 107-122.
- Petrik, A., & Andreani, F. (2015). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di PT. Anugerah Baru Denpasar. *AGORA Vol.3, No.2*, 32-36.
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2018). The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conf Series: Materials Science and Engineering* .

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, F., Budiwati, H., & Sulistyan, R. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *E-ISSN: 2622-304X, P-ISSN: 2622-3031 Volume 2*, 526-531.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai tenaga kontrak. *Journal of management review ISSN-P 2580-4138ISSN-E2579-812X Volume 2 No. 2*, 219-222.
- Septianti, D. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. *Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri Volume 9 No. 1*, 38-46.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 4*, 1245-1253.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume. 5 No. 1*, 57-69.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis Volume.8 Nomor.4* , 1-12.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia ,TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III No. 4*, 1-20.
- Tumbel, A. L., Jacob, R. R., & Nangoy, S. C. (2015). Gayab Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *Jurnal EMBA ISSN 2302-11 Vol.3 No.3*, 373-381.
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan . *Jurnal manajemen maranatha ISSN 1411-9293 Volume 16 Nomer 2*, 203-212.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis penhgaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia cabang Batam. *JIK Vol.2 No.1 ISSN: 2597-8950*, 97-104.