

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDOMARCO
PRISMATAMA SURABAYA

by Akhmad Andi Firianto .

FILE	JURNAL_SKRIPSI_AKHMAD_ANDI_FIRIANTO_1211408087.DOCX (56.17K)	WORD COUNT	2114
TIME SUBMITTED	09-AUG-2018 02:51PM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	14205
SUBMISSION ID	988671684		

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

**PT. INDOMARCO PRISMATAMA SURABAYA
(STUDI KASUS AREA GUBENG DAN KERTAJAYA)**

Akhmad Andi Firianto / 1211408087

Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya, Indonesia

Email : andi.firianto28@gmail.com

ABSTRACT

Human resources in the company is very important because it serves as an indicator for the achievement of corporate goals effectively and efficiently. Human resources is a very important company asset, therefore the role and function cannot be replaced by other resources. Therefore the researcher makes the title of the influence of Style of Leadership, Work Motivation, and Discipline Work on Employee Performance.

The methodology used in this research is qualitative data collection. This method can support the implementation of research, so as to obtain accurate data.

Style of Leadership (X1), Work Motivation (X2), and Discipline Work (X3) have a significant and simultaneously positive impact on Employee Performance (Y). This can be seen from the magnitude of $0.000 < 0.05$ and the value of F arithmetic $95.193 > F$ table $2,81$. Style of Leadership (X1), Work Motivation (X2), and Discipline Work (X3) have a significant positive effect on Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

PT. Indomarco Prismatama bergerak dalam bidang perdagangan barang / retail (minimarket). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri

pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Berdasarkan informasi ⁴ beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti datang terlambat dan absen tanpa keterangan yang jelas. Hal ini karena pada tahun 2017, rata-rata karyawan yang datang terlambat 10 karyawan, sedangkan karyawan absen tanpa keterangan yang jelas sebanyak 8 karyawan. Dengan demikian karyawan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu, penurunan tersebut layak untuk dilakukan penelitian.

Rumusan Masalah

1. ¹⁹ Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
2. ¹⁵ Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
3. ³ Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?
4. ¹ Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat ¹ pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.
2. ¹⁵ Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.

- ²¹
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.
- ²⁰
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Didefinisikan kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan, mengkoordinasi, pengawasan atas pengadaan dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu. Sunyoto (2015:1)

Gaya Kepemimpinan

Didefinisikan cara memimpin seorang pemimpin perusahaan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti kemauannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2012:170)

Motivasi Kerja

Menurut teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow, Motivasi Kerja merupakan suatu daya dorong yang mengakibatkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuannya.

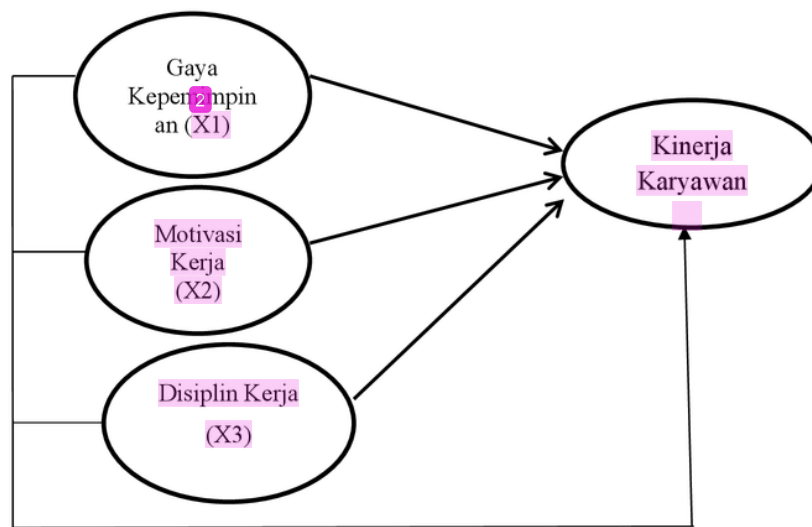
Disiplin Kerja

Didefinisikan sikap mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku diperusahaan dan siap menerima hukuman atau sanksi jika melanggarnya. Sastrohadiwiryono (2001 : 291)

Kinerja Karyawan

Didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang karyawan sesuai standart operasional yang ditetapkan perusahaan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 = Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya.
- H2 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya.
- H3 = Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya.

H4 = ³ Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan untuk mempengaruhi pengaruh variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Indomarco Prismatama Surabaya minimarket indomaret area gubeng dan kertajaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuiseoner yang telah di isi oleh responden harus di ³ Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Tabel Hasil Uji Validitas

⁸ Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	⁵ X1.1	0,739	0,279	Valid
	X1.2	0,860	0,279	Valid
	X1.3	0,829	0,279	Valid
	X1.4	0,668	0,279	Valid
	X1.5	0,683	0,279	Valid
	X1.6	0,673	0,279	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,712	0,279	Valid
	X2.2	0,881	0,279	Valid
	X2.3	0,756	0,279	Valid
	X2.4	0,831	0,279	Valid
	X2.5	0,695	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,859	0,279	Valid
	X3.2	0,772	0,279	Valid
	X3.3	0,739	0,279	Valid
	X3.4	0,867	0,279	Valid
	X3.5	0,884	0,279	Valid

8 Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,761	0,279	Valid
	Y2.2	0,772	0,279	Valid
	Y3.3	0,855	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel di atas ¹ menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun terikat mayoritas menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari r-tabel sehingga dinyatakan bahwa mayoritas penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

¹ Uji Reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengukur konstruk tersebut handal atau tidak (Ghozali, 2011:47). Dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0.6, berikut hasil pengujian reliabilitasnya :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,832	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,836	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0,876	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0.6	Reliabel

¹ Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variable (X1),(X2),(X3) dan (Y) menunjukkan reliabel semua.

¹² Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara ² simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal

ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0.000 yang artinya < dari 0.005, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Primatama Surabaya (Studi Kasus Gubeng dan Kertajaya). Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi Kerja merupakan suatu daya dorong yang mengakibatkan seseorang berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Disiplin Kerja pun mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian H₁ penelitian yang berbunyi “Membuktikan dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Area Gubeng dan Kertajaya.” Dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig 0.000 atau < 0.05, sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang

diterapkan pimpinan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. Indomarco Prismatama ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan kepada karyawannya. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H₂ yang berbunyi “Membuktikan dan menganalisis Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig 0.027 atau < 0.05 , sehingga kesimpulannya adalah variabel Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. Indomarco Prismatama ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan Motivasi Kerja. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H₃ yang berbunyi “Membuktikan dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Gubeng dan Kertajaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya..

Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig 0.008 atau < 0.05 , sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya. Pengaruh variabel tersebut adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin bagus Disiplin Kerja yang diterapkan karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika PT. Indomarco Primatama Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu memperhatikan Disiplin Kerja karyawan. Berdasarkan uraian analisis yang dikemukakan maka H_4 yang berbunyi “Membuktikan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Primatama Area Gubeng dan Kertajaya” dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kesatu dinyatakan diterima

2. Variabel ³ Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Variabel ² Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
4. Variabel ¹ Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Surabaya Area Gubeng dan Kertajaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Saran

1. Pemberian pelatihan kepemimpinan yang selama ini diberikan setiap 3 bulan sekali dapat tetap dipertahankan, ¹ selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan..
2. Karyawan sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan karyawan lain, sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang lain, serta karyawan harus lebih empati, sehingga para karyawan merasa

mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja.

3. Bila dilihat dari pengaruh yang dominan adalah gaya kepemimpinan, hendaknya manajemen PT. Indomarco Primatama Surabaya lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat memberikan kesempatan untuk maju, memberikan kesempatan promosi jabatan, dan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan lebih baik bagi karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya bisa memakai variabel bebas lainnya agar lebih beragam.

14

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Buchari Alma, 2010. *Pengantar Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Dessler, Gary.2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- 3 Pathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- 10 Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Ivan Aries Setiawan 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan kajian empiris perilaku akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 9 Guntur, I. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, Airlangga
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan*

Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

18 Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

6 Mulyasa, 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya. Mulyasa 2009. *Menjadi kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosda Karya

6 Partini, P & Hartono, 2013. “Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika pemerintah kota surakarta”. *Jurnal Manajemen Bisnis & Syariah*.

23 Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

17 Sadili Samsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

1 Sendow, 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Gunung Agung. Jakarta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

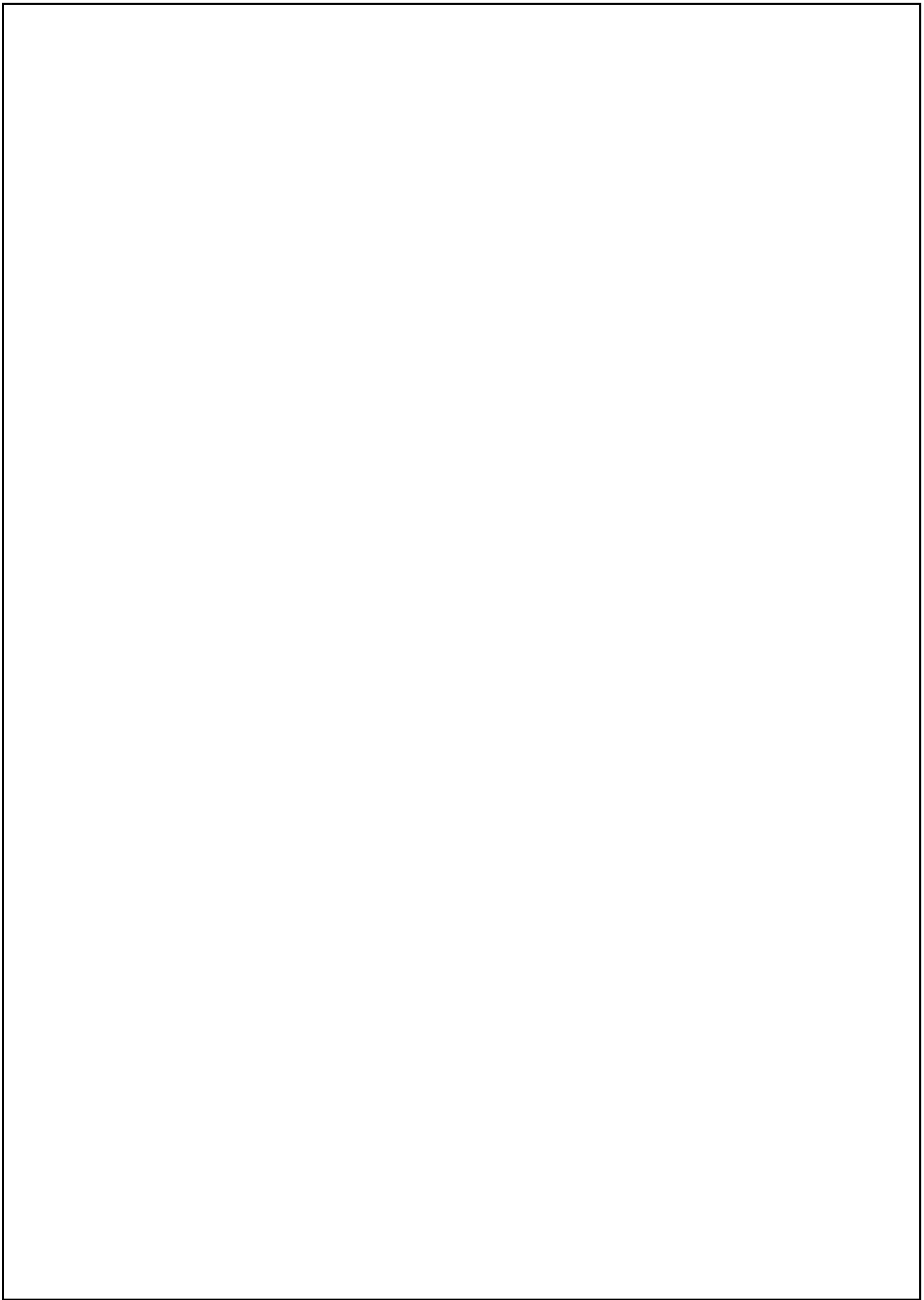
13 Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standarisasi*. No. 9. Hal : 106 - 115.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.98



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

%56
SIMILARITY INDEX

%55
INTERNET SOURCES

%22
PUBLICATIONS

%33
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 ejournal.stiesia.ac.id Internet Source **%14**

2 studentjournal.petra.ac.id Internet Source **%8**

3 media.neliti.com Internet Source **%5**

4 core.ac.uk Internet Source **%3**

5 Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper **%3**

6 eprints.ums.ac.id Internet Source **%3**

7 Submitted to iGroup Student Paper **%3**

8 Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper **%3**

9	anzdoc.com Internet Source	%2
10	eprints.undip.ac.id Internet Source	%1
11	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	%1
12	docplayer.info Internet Source	%1
13	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	%1
14	Submitted to Krida Wacana Christian University Student Paper	%1
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	%1
16	repository.unpas.ac.id Internet Source	%1
17	ejournal.an.fisip-unmul.ac.id Internet Source	%1
18	eprints.uny.ac.id Internet Source	%1
19	Submitted to President University Student Paper	%1

20

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

% 1

21

es.scribd.com

Internet Source

% 1

22

jurnal.ut.ac.id

Internet Source

<% 1

23

sintaestermanopo.blogspot.com

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF