

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.
SMILE ISLAND SURABAYA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Smile Island Surabaya

Ahmad Gus Napal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: agusnafal25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Smile Island Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner yang disebar kepada 53 karyawan pada CV. Smile Island Surabaya.

Keyword : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study was conducted to determine whether leadership style, motivation, and work discipline affect the performance of employees at cv. Smile island Surabaya. This type of research is quantitative that aims to explain the effect of independent variables on the dependent variable. In this study data were collected with the help of a questionnaire distributed to 53 employees in the CV. Smile island Surabaya.

Keyword: leadership style, motivation, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, melatih, serta mengevaluasi. Oleh karena itu secara menyeluruh manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan yang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin.

CV. Smile Island adalah perusahaan yang bergerak dibidang digital printing. Disamping perangkat keras dan perangkat lunak berteknologi tinggi, CV. Smile Island Surabaya juga memiliki peranan sangat penting di dalam memberikan solusi yang tepat. Dari masukan dan tawaran melalui relasi – relasi yang

dapat menginspirasi CV. Smile Island untuk menangani beberapa proyek menantang seperti, Pabrik Kokola Group, Partai Politik, Privider Indosat, dll. Serta menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan sejenis yang sudah mempunyai komitmen yang jelas dan berhasil dibidangnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya guna untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antar variabel-variabel yang diteliti.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer berasal dari menyebar angket atau kuesioner kepada responden di CV. Smile Island Surabaya.

Sedangkan data sekunder merupakan data penunjang penelitian yang dapat diperoleh dari sumber guna melengkapi penelitian. Yaitu dengan mempelajari berbagai tulisan, buku, jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Smile Island Surabaya yang berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan yaitu mengambil seluruh karyawan di CV. Smile Island Surabaya untuk dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 53 responden.

Metode Analisis Data

Data yang telah diperoleh pada penelitian ini selanjutnya diolah dan di analisis menggunakan beberapa metode analisis, diantaranya, uji normalitas, uji autokorelasi, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji

heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas, dalam penelitian ini Dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, yakni Jika $Asmby. Sig (2-tailed) > 5\%$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa nilai $Asmby. Sig. (2-tailed)$ sebesar 0,785 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. hal ini berarti data tersebut berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin- Watson (DW test) terletak diantara DU sampai dengan 4-DU.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai Durbin Watson atau DW sebesar 1.964, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) sebanyak 53, dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai DU sebesar 1,6785. Lalu

dari hasil hitung $4-DU = 4 - 1,6785$ hasilnya adalah 2,3215. Dapat dituliskan seperti berikut:

DU	;	DW	;	4-DU
1,6785	;	1,964	;	2,3215

Karena nilai DW berada diantara DU dan 4-DU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 53 responden dengan tingkat signifikansi 5 % menunjukkan r tabel sebesar 0.270. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel atau kostruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

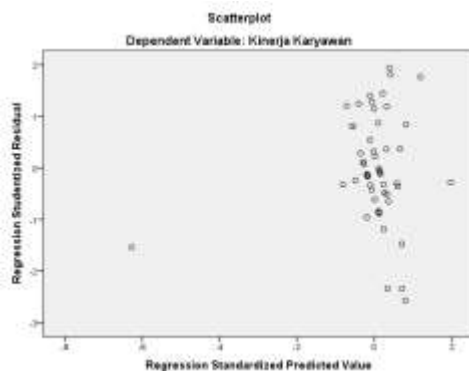
Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1, X2, X3 adalah 1.685 , 1.640 , 2.292 $< 10,00$ dan besar

tolerance dal X1, X2, dan X3 adalah 0.594 , 0.610 , 0.436 >0,10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) serta uji heteroskedastis dengan metode glejser untuk memperkuat bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Hasil analisis pada uji scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Untuk memperkuat data, penelitian ini juga dilengkapi dengan metode Glejser.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.191	.907		.211	.834
Gaya					
Kepemimpinan	-.052	.033	-.177	-.908	.328
Motivasi	-.036	.045	-.139	-.788	.434
Disiplin Kerja	.113	.061	.388	1.856	.070

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa signifikansi pada X1, X2, dan X3 adalah 0,328 , 0,343 , 0,070 > 0,05 atau 5% maka tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.873	1.447		.603	.549
Gaya					
Kepemimpinan	.021	.052	.028	.403	.689
Motivasi	.304	.073	.287	4.189	.000
Disiplin Kerja	.844	.098	.702	8.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji di atas merupakan persamaan regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 M + \beta_2 K + \beta_3 LK + e$$

$$Y = 0,873 + 0,021X_1 + 0,304X_2 + 0,844X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Smile Island Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan merupakan alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.851	1.18977

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,859 itu berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Smile Island Surabaya. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 85.9% pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.875	1.447		.605	.549
1					
Gaya Kepemimpinan	.021	.052	.028	.403	.689
Motivasi	.304	.073	.287	4.189	.000
Disiplin Kerja	.844	.098	.702	8.652	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas derajat signifikan yang digunakan (α) = 0,05 dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan (α) = 0,05 dan N = 53, untuk mencari t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 49) = 2,010$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Uji parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 0.403 yang mana lebih kecil dari 2,010 dengan nilai signifikan 0.689 pada tingkat signifikan >5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 4.189 yang mana lebih besar dari 2,010 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan >5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 8.652 yang mana lebih besar dari 2.010

dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan >5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	423.808	3	141.269	99.798	.000 ^b
Residual	69.362	49	1.416		
Total	493.170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 99.798 Sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah:

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha} (k ; n-k)$$

Nilai F hitung > F tabel yaitu $99.798 > 2,790$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dikarenakan pimpinan di perusahaan tersebut relatif otoriter, sehingga membuat karyawan tetap menerima keputusan-keputusan yang di ambil oleh pimpinan meskipun tidak cocok untuk diterapkan dilapangan tanpa memberikan kritik dan saran.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil uji t, peneliti memberikan saran untuk pimpinan agar lebih membuka diri dan lebih peka terhadap kondisi di lapangan serta memberikan ruang untuk karyawan mengutarakan pendapatnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi CV. Smile Island Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Setelah dilakukan analisis statistik diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV. Smile Island Surabaya adalah motivasi dan disiplin kerja, maka variabel tersebut perlu menjadi perhatian besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang terdapat di perusahaan tersebut.
4. Hasil penelitian ini bisa diperluas lagi dengan menambah jumlah variabel yang diteliti, sekaligus sampel atau populasi yang lebih banyak dengan mencakup seluruh cabang CV. Smile Island Surabaya. Penelitian yang akan datang bisa menambahkan dan mengembangkan dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*, Diponegoro Journal of Management, Vol.I, No. I, 2011.
- Ardana, I Komang dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Bryan J. Tampi. 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado), Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4, 1-20
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

- Program IBM SPSS 20.*
Penerbit Universitas
Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.*
Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM.* Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia.* BPFE-Yogyakarta.
- Halim, Jesslyn dan Fransisca Andreani. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT.Bersama Lima Putera.* AGORA Vol. 5, No. 1.
- Hendryadi dan Suryani, 2015, *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam,* Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Ida Iriani, Nur. 2010. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang.* Jurnal Aplikasi Manajemen.Vol. 8, No. 2, Mei 2010; 561-569.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta : Pandiva Buku.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Miftah Thoha. 2013, *Kepemimpinan dalam manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016:142. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Richard L Daft, 2011, *Era Baru Manajemen.* Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Perusahaan,* Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour,* Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Shadare, Oluseyi .A and Hammed, T. Ayo. 2009. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria.* *European*

- Journal of Economics. 1(16): pp: 8-17.*
- Stoner , James A.F dan Charles Wankel. 2013. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima* dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Perusahaan Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Sriwidadi. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD*. Sumber Jaya. Jurnal Manajemen, Vol. 2 No. 1 Mei 2011: PP; 387398.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.