

Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo

by Dedi Setyawan

Submission date: 01-Sep-2020 12:33PM (UTC+1000)

Submission ID: 1274699805

File name: 10.pdf (278.1K)

Word count: 4508

Character count: 29432

Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo

Fahrul Rosi¹, Meithiana Indrasari²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

meithiana.indrasari@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Integriya Dekorindo (thema home) jawa timur di sidorajo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Integriya Dekorindo (Thema Home) Cabang Jawa Timur di Surabaya dengan sampel sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random non sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Integriya Dekorindo (thema home) jawa timur di sidorajo. Motivasi kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pada karyawan PT. Integriya Dekorindo (thema home) jawa timur di sidoarjo.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja karyawan

Abstract *This research aims to determine the influence of leadership style, work discipline, and work motivation to the performance of employees of PT. Integriya Dekorindo (Thema home) East Java in Sidorajo. This type of research is quantitative research. The population in this research is all employees of PT Integriya Dekorindo (Thema Home) Jawa Timur branch in Surabaya with a sample of 40 people. Sampling is done using simple random non sampling technique. Data collection techniques are done with the questionnaire. Data analysis is done by multiple regression analysis techniques. The results showed that the style of leadership, work discipline, and work motivation in a partial and simultaneous effect were significant to the performance of employees of PT. Integriya Dekorindo (Thema home) East Java in Sidoarjo. Work motivation gives the most dominant influence on the performance of employees of PT. Integriya Dekorindo (Thema home) East Java in Sidorajo.*

Keywords: leadership style, work discipline; employee motivation; performance

PENGANTAR

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Pengertian organisasi menurut Hasibuan (2013:24) adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. 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. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan

dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan yang optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mulyadi (2011:337) mendefinisikan konsep kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Integriya Dekorindo (Thema Home) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail furniture. Thema Home adalah salah satu perusahaan furniture yang berkembang di kota Surabaya, perusahaan ini memiliki konsep store yang cukup mewah dengan penataan tata ruang yang seperti butik. Thema Home ini memiliki store yang penataan ruangananya dibagi menjadi 5 departement, yaitu:

1. Departement Living
2. Departement Dinning
3. Departement accecoris
4. Departement bedding
5. Departemen Comercial

Dengan dibaginya 5 departement ini memudahkan pelanggan dalam mencari dan memenuhi kebutuhan furniture rumah. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui berkurangnya jumlah omzet yang dicapainya dan tercapainya target kepuasan pelanggan yang optimal. Kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema Home) juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya teliti saat bekerja, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas dan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dan menjalankan kepemimpinan (Moorhead & Griffin, 2013). istilah motivasi (motivation) berasal dari Bahasa Latin, yakni movere, yang berarti "menggerakkan" (to move). Motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Qonita, 2012:47; Susilo& Kodir, 2016).

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya Kekurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2012) gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (lensufiie, 2010). Gaya Kepemimpinan adalah seorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan terlibat di dalamnya. Pemimpin di sini bukan berarti pemimpin insidental, misalnya orang yang (sekali saja) membantu serombongan anak menyebrang jalan, Master of Ceremony (MC) atau seorang yang mendadak didaulat untuk memimpin doa. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia.

Menurut (Mifta toha, 2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku oranglain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok. Menurut (Martinis dan Maisa, 2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengolah anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut (Meithiana indrasari dan Al fadjar Ansory, 2018: 82) kepemimpinan adalah seorang yang mempunyai keahlian dalam memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasannya.

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Donni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang". Menurut Stephen P. Robbins dalam Donni Juni Priansa (2014:171), menyatakan bahwa : "Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

Menurut Thoha (2004:206) dikutip dalam buku Meithiana indrasari dan Fadjar Ansory (2018: 260), mengatakan bahwa: "Motivasi adalah perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau implus".

Menurut Nimran (2004:206) dikutip dalam buku Meithiana indrasari dan Fadjar Ansory (2018: 260), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu Sedangkan, menurut (Meithiana indrasari dan Al fadjar Ansory, 2018: 260) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk

pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kaka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Moeharionto (2012: 69) Menurut oxford dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Simanjuntak, 2011: 11), Faktor-Faktor Kinerja Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongankan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja individu setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

METODE PENELITIAN

Instrumen tentang gaya kepemimpinan menurut Veitzhal Rivai (2012: 53), dikembangkan dari teori kepemimpinan situasional. Indikator gaya kepemimpinan situasional yang digunakan dalam instrumen penelitian antara lain :

1. a) Pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. (X1,1)
2. b) Pemimpin memberikan intruksi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (X1,2)
3. c) Pemimpin memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. (X1,3)
4. d) Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan. (X1,4)
5. e) Pemimpin menekan kerjasama kepada karyawan dalam menyelesaikan. (X1,5)

Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan bagi karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan

(2012:194),

yaitu:

- a) Pekerjaan sesuai kemampuan, artinya tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. (X1.1) 29
- b) Keteladanan pimpinan, artinya pimpinan memberikan teladan yang baik dengan selalu datang tepat waktu. (X1.2)
- c) Gaji sesuai pekerjaan, artinya gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya. (X1.3)
- d) Adil, artinya pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya. (X1.4)
- e) Waskat (pengawasan melekat), artinya pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi karyawannya. (X1.5)
- f) Sanksi hukuman, artinya terdapat sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan. (X1.6)
- g) Ketegasan pimpinan, artinya pemimpin tegas dalam memberikan hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. (X1.7)
- h) Hubungan kemanusiaan, artinya pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. (X1.8)

Dalam beraktifitas, setiap orang pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Begitu pula dengan sebuah perusahaan, pasti dalam melakukan usahanya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai. Apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan.

Motivasi menurut sunyoto (2015:11) merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, perumahan, dan sebagainya. (X1.1)
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan pemberian. (X1.2)
- c) fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, serta perlengkapan keselamatan kerja. (X1.3)
- d) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. (X1.4)
- e) Kebutuhan harga diri pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan prestasi yang telah diraih selama bekerja. (X1.5)
- f) Kebutuhan aktualisasi pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan seluruh kecakapan, kemampuan, dan keterampilannya. (X1.6)

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $rhitung > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $rhitung < r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

DISKUSI

Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu: Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 1
Uji Kolmogorov-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98800124
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,083
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa semua data pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, karena seluruh angka Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka semua data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10, dan tolerance > 0,1 (10%). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan

1. Jika nilai tolerance > 0.1 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 0.1 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 2.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,335	2,982
Disiplin Kerja	,714	1,401
Citra Merk	,336	2,978
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Gaya Kepemimpinan senilai 0,832 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,202 < 10. Nilai tolerance dari variabel Disiplin Kerjasenilai 0,607 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,648 < 10. Nilai tolerance dari variabel Motivasi senilai 0,701 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,426 < 10. Dari data diatas maka

dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi/bebas multikolinieritas sebab telah memenuhi syarat nilai VIF < 10, dan tolerance > 0,1.

Ghozali (2013:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai signifikansi:

A. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Glejser

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1	(Constant)	-,978	1,512		-,646	,522	
	Gaya Kepemimpinan	,172	,112	,416	1,529	,135	2,982
	Disiplin Kerja	,050	,047	,195	1,047	,302	1,401
	Motivasi	-,169	,107	-,432	-1,587	,121	2,978

a. Dependent Variable: absres

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai Sig Gaya Kepemimpinan 0,146 > 0,05, nilai Sig Disiplin Kerja 0,905 > 0,05 dan nilai Sig Motivasi 0,694 > 0,05. Maka semua data dapat dikatakan bebas gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai sig pada uji t sebesar ,033 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang baik dapat dibentuk melalui adanya Gaya Kepemimpinan yang baik. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh yang terjadi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah positif yang berarti adanya pengaruh searah. Pengaruh positif atau searah yang terjadi pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang ditawarkan pada pelanggan maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan merupakan pertimbangan dari kinerja karyawan sehingga perubahan Gaya Kepemimpinan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Penentuan Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat menyebabkan kinerja karyawan maksimal. Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmi Anugerah Mahmud (2015) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

3 Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai sig pada uji t sebesar ,034 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang tinggi dapat dibentuk dari adanya Disiplin Kerja yang baik. Dengan demikian hipotesis kedua "Diduga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Arah pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif atau searah. Pengaruh yang searah ini dapat dikatakan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang tercipta maka akan semakin dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, apabila PT. Integriya Dekorindo (Thema home) ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting untuk memperhatikan pemberian Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai sig pada uji t sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang baik dapat memicu dan menciptakan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga "Diduga Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo.", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan oleh PT. Integriya Dekorindo (Thema home) maka juga akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, apabila PT. Integriya Dekorindo (Thema home) ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting untuk meningkatkan Motivasi sehingga persepsi konsumen meningkat yang akan menuju peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma Fitha (2017) yang menemukan bahwa adalah motivasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai sig pada uji F yang menunjukkan sebesar 0,000 atau < dari 0,05, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama penelitian yang berbunyi "Diduga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo" adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,728 berarti menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah erat.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,728$ yang berarti bahwa sebesar 72,8 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3). Sedangkan sisanya - 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan pengujian Hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil uji Uji F didapat F_{hitung} (32,130) lebih besar dari F_{tabel} (2,87) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi α (0,05). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada "PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo)", Jadi Hipotesis Pertama (H_1) terbukti benar.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo). Hasil Uji t (Gaya kepemimpinan/ X_1) dengan membandingkan t_{hitung} 2,222 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,033 > dari Alpha (α) 0,05. Hasil Uji t (Gaya kepimpinan/ X_1) dengan membandingkan t_{hitung} 2,222 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,033 > dari Alpha (α) 0,05. "Hasil Uji t (Disiplin Kerja/ X_2) dengan membandingkan t_{hitung} 2,200 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,034 > dari Alpha (α) 0,05. Hasil Uji t (Disiplin Kerja/ X_2) dengan membandingkan t_{hitung} 2,200 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,034 > dari Alpha (α) 0,05. Hasil Uji t (Motivasi/ X_3) dengan membandingkan t_{hitung} 2,758 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,009 > dari Alpha (α) 0,05. Hasil Uji t (Motivasi/ X_3) dengan membandingkan t_{hitung} 2,758 dan t_{tabel} 1,688 atau Signifikansi t_{hitung} 0,009 > dari Alpha (α) 0,05. jadi Hipotesis kedua (H_2) tidak terbukti benar.
3. Berdasarkan hasil uji t yang telah di lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel (motivasi X_3) Paling Dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. PT. Integriya Dekorindo (Thema home) di Sidoarjo. Hal ini dapat ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel paling besar yaitu sebesar 0.484 atau sebesar 48,4%. Jadi Hipotesis ketiga (H_3) terbukti benar.

REFERENSI

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, 2003. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>.
- Arikunto. "Suharsimi Arikunto.Pdf." In Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik- Revisi Ke X, 2010.
- Darmadi, Hamid. "Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011." Jurnal Penelitian Pendidikan, 2011. Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2010 "Manajemen Sumber Daya Manusia." In Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8." In Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hakim, Abdul. "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java." Asia Pacific Management Review, 2012.
- Indrasari, Meithiana, Raditya Bambang Pumomo, Nur Syamsudin, and Eddy Yunus. "Development Entrepreneurship Intention Among Students." IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development), 2018. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v1i2.556>.
- Indrasari, Meithiana, Peter Newcombe, Anis Eliyana, and Eddy Yunus. "The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia." International Journal of Business and Management, 2015. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>.

- imam Ghozali. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Dan SPSS." In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19, 2011. <https://doi.org/10.2307/1579941>.
- 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
- Insuffie, Tikno. "The Caring Leader – What Followers Expect of Their Leaders and Why?" Leadership, 2015. <https://doi.org/10.1177/1742715014532482>.
- Moeheriono, Moeheriono. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk) Di Jawa Timur." EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 2017. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2007.v11.i2.2234>.
- Moeheriono, Moeheriono. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TINGKAT III TERHADAP MOTIVASI KERJA, KARIER DAN KOMPETENSI PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR." EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 2007. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2005.v9.i2.2379>.
- Mulyadi, Mohammad. "PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF SERTA PEMIKIRAN DASAR MENGGABUNGKANNYA." Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, 2013. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>.
- Mulyadi. "Sistem Perancangan Dan Pengendalian Manajemen." In 3, 2007. <https://doi.org/10.1074/jbc.M111.231316>.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Setyaningdyah, Endang, Umar Nimran Kertahadi, and Armanu Thoyib. "The Effects of Human Resource Competence , Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline , Job Satisfaction and Employee ' SPerformance." Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business, 2013.
- S.P,Hasibuan, Malayu.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sondang P. Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.Pdf. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2014.
- sugiyono. "Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif Kualitatif Dan R & D)." In Bandung: Alfabeta, 2016. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>.
- Sugiyono. "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Evaluasi." In Metodologi Penelitian, 2017.
- Sugiyono, Prof. Dr. "Populasi Dan Sampel." Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, 2014.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D." Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2013. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.Bandung:Alfabeta." Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.Bandung:Alfabeta., 2012. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Susilo, D., & Kodir, A. (2016). Women's Leadership through the Context of Rembang Movement.
- Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. (2011), Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama. Pondok Gede, Bekasi: Genesis
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia
- Yunus, Eddy, and Meithiana Indrasari. "Opportunities and Challenges of Tourism Industry." International Journal of Economic Research, 2017.

Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja karyawan di sidoarjo

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[docobook.com](#)

Internet Source

6%

2

[Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta](#)

Student Paper

4%

3

[Submitted to Universitas 17 Agustus 1945](#)

[Surabaya](#)

Student Paper

4%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography Off