

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KIONG HO SURABAYA

Azis Yon Aminanda
Program Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika,
Surabaya, Indonesia
E-mail : azisya28@gmail.com

ABSTRAK

Langkah awal pimpinan diharapkan dapat melakukan perannya dalam proses Pemberian motivasi dan disiplin kerja kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses berikutnya menyampaikan nilai komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai bentuk pelaksanaan motivasi dan disiplin. Pada bagian ini nilai tanggung jawab profesionalitas menjadi acuan untuk menentukan langkah lanjutan. Berkaitan dengan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan teknik pengambilan sampel teknik sensus yang berjumlah 35 responden. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa regresi linier berganda. Dari hasil analisa yang dilakukan, diketahui Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Kiong Ho Surabaya. Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Kiong Ho Surabaya.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kerja, Karyawan

ABSTRACT

The first step of a leader is to play a role in the process of providing motivation and coordination of work for employees to improve employee performance. The next process conveys the value of commitment to the company as a form of motivation and discipline. In this section, the value of professional responsibility becomes a reference to determine the next step. In light of these background, the purpose of this research is for the purpose of leadership, motivation and work discipline on Employee Performance on CV. Kiong Ho Surabaya. In this study we use quantitative descriptive research with emphasis on hypothesis testing to draw conclusions. With census sampling technique taken by 35 respondents. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis techniques. From the results of the analysis, It is hoped that Leadership (X1) Work Motivation (X2) and Work Discipline (X3) are related to the simultaneous performance of Performance (Y) of CV employees. Kiong Ho Surabaya. Leadership (X1) Work Motivation (X2) and Work Discipline (X3) have a partial effect on CV (Performance) employees. Kiong Ho Surabaya.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Work, Employee

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan banyak faktor yang terlibat dan saling berpengaruh bagi tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan. Salah satu hal yang berpengaruh adalah faktor kepemimpinan. Faktor ini menjadi penting dikarenakan kepemimpinan merupakan hal mendasar dan harus menjadi perhatian utama dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya. Ditangan pemimpinlah berbagai kebijakan, keputusan diambil. Oleh karena itu tidaklah salah kalau kepemimpinan mendapat porsi dominan dalam perusahaan.

Kepemimpinan yang bagaimanakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan? Untuk menjawab pertanyaan itu, banyak versi, tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang responsif, peduli dan peka terhadap persoalan perusahaan utamanya persoalan yang menyangkut karyawan merupakan model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kerja karyawan.

Pemimpin yang baik dalam bekerja selalu mendasarkan pada visi dan misi perusahaan serta target yang ingin dicapai. Apabila hal itu dilakukan oleh pemimpin, maka akan berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya target yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai. Terkait dengan kepemimpinan antara perusahaan satu dengan lainnya berbeda. Hal ini bergantung banyak hal. Untuk itu sebelum menentukan gaya kepemimpinan, maka pemilik perusahaan atau orang yang diberi kewenangan untuk menjalankan roda perusahaan harus melakukan observasi terlebih dahulu dengan mendasarkan pada visi dan misi perusahaan sebagai muara dan goal yang akan dituju.

Selain kepemimpinan, hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi ini menjadi penting, karena karyawan yang memiliki motivasi dengan tidak dalam bekerja akan berbeda dan berdampak langsung pada perusahaan. Karyawan cenderung hanya asal bekerja untuk menggugurkan kewajiban, tetapi tidak mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.

Munculnya motivasi pada karyawan erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan, sebagai kekuatan –kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pertanyaan ketegangan (tension states) atau mekanisme-mekanismenya yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal (Hasibuan, 2012 : 72). Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Selain itu hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja adalah disiplin. Perusahaan yang baik biasanya selalu menerapkan disiplin bagi para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2011). Adanya kedisiplinan dalam perusahaan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan produktif karena setiap karyawan menjalankan peran dan fungsi serta tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi.

Selain itu disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) yaitu:

1. Faktor Kepribadian. Pada faktor kepribadian seseorang ini yang dimaksud adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
2. Faktor Lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap, positif, dan terbuka.

CV. Kiong Ho adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mesin packing. CV. Kiong Ho didirikan pada tahun 2001. Fenomena yang terjadi pada CV. Kiong

Ho yaitu gaya kepemimpinan cukup baik dan ingin lebih ditingkatkan lagi melalui berbagai terobosan, salah satunya adalah melalui gaya kepemimpinan yang lebih responsif, peduli dan meminimalkan budaya perintah serta yang tidak kala pentingnya adalah aspek keteladanan. Untuk melakukan perbaikan tersebut, perusahaan memberikan arahan-arahan yang mendukung munculnya kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sekaligus memberikan motivasi kepada karyawan. Akan tetapi terhadap perubahan-perubahan menuju perbaikan yang telah dilakukan oleh perusahaan masih sering terjadi dilapangan karyawan yang terlambat datang dan bekerja tidak sungguh-sungguh. Kurangnya disiplin dalam bekerja berakibat ada persoalan dalam perusahaan yang berakibat pada kinerja tidak maksimal sehingga target tidak tercapai.

Tujuan Penelitian

Tentunya dalam melakukan penelitian ada beberapa tujuan yang ingin dicapai. Berikut ini adalah tujuan dilakukannya penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Kiong Ho Surabaya.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Tanyo,(2017 : 3) seorang pemimpin mempunyai tugas antara lain, jiwanya sendiri, ia tak akan pernah mampu mengubah orang lain, jika belum selesai dengan dirinya. Ia tak akan pernah mampu memimpin orang lain,jika tak mampu memimpin dirinya sendiri .

Motivasi

Menurut hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti “dorongan atau daya pengerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein (1996) mengartikan disiplin adalah tata, patuh, teratur, tertib. Ditinjau dari Psikologi Drever mengatakan bahwa disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan (*education*) dan latihan (*training*).

Kinerja Karyawan

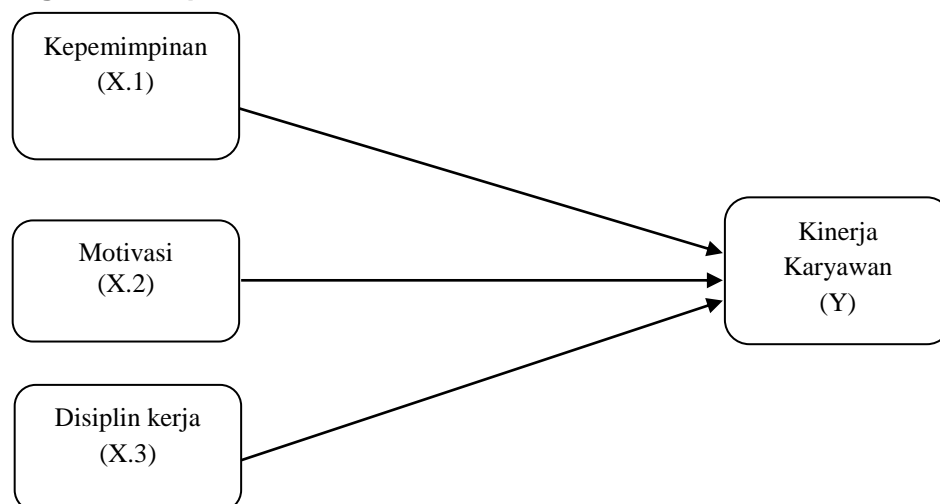
Menurut Prabu (2006 : 9) bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Penelitian Terdahulu

Pertama, Rommy Beno Rumondor (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta

dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340. Ketiga Kiki Cahaya Setiawan (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. pusri Palembang”. mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%. Keempat, Puri Lingga Rahayu (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus di bagian produksi polyster pt bineatama kayone lestari kota Tasikmalaya)”. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi polyster PT Bineatama Kayone Lestari. Kelima, Kartika Dewi (2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. taspen (persero) kcu medan”. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (R) 144%, koefisien determinasi (R -Square) 62,1%, uji f menyatakan bahwa ada pengaruh minimal dari variabel independen (1) (X_1 , X_2) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, t test menyatakan bahwa dua variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (disiplin) mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai signifikan dari variabel X_1 (motivasi) $0,013 < 0,05$, sedangkan nilai signifikan dari variabel X_2 (disiplin) $0,020 < 0,05$. Keenam, Valensia Angelina Wisti Dapu, (2015) dengan judul “The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. Trakindo utama manado. hasil penelitian menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketujuh, Lydia Gomes (2017) dengan judul Effect of Work Motivation and Employee Loyalty on Employee Performance at CV. Hartono Flash Surabaya. hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan

dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya
 H4: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Kiong Ho Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel bebas, yaitu variabel bebas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) sedangkan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan (Sugiyono, 2011 : 80). Sampel menurut Sugiyono (2011 : 81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis atau jawaban pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan, data yang dikumpulkan baik dan benar, instrument pengumpulan datanya pun harus baik. Teknik Kuesioner, Teknik Wawancara, Pengamatan / Observasi

Definisi operasional variable

Definisi operasional variabel adalah penjelasan tentang obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian yang akan dioperasionalkan pada penelitian ini. Sedangkan variabel operasional yang akan dijelaskan adalah mengenai variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini.

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka variabel lain itu akan dapat berubah dalam keragamannya. Sedangkan variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas disebut variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel Independen Kepemimpinan (X1)

Salah satu yang menentukan kepemimpinan adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang dianut. Menurut Drs. Moh Said (2009 : 8) "Gaya kepemimpinan pada manajemen baru tidak lagi menakutkan dan selalu memerintah". Artinya kepemimpinan dengan mengedepankan contoh dan bukan lagi main perintah akan lebih disukai oleh karyawan.

Variabel Independen Motivasi (X2) Secara umum dikatakan bahwa motivasi adalah kemampuan/dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Nasution (2000 : 23) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk kedalam motivasi positif dan negatif dalam lingkungan kerja, Agar kedua jenis motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada.

Variabel Independen Disiplin Kerja (X3)

Menurut Rivai (2010 : 825), "Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007). Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003)

Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Simamora (2005 : 327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: "suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya di tujukan, pengujian validitas ini dengan interval validity, dimana kriteria yang di pakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing masing item tiap variabel di korelasi dengan nilai total yang di peroleh dari koefisien korelasi produk moment. apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur, dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment* tinggi maka di katakana valid, jika signifikan di katakana kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ juga di katakana valid. Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asusmis Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah parameter yang dihasilkan bersifat BLUE (*best linier unbiased estimation*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti.

Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KKN = a + \beta_1 GK + \beta_2 LK + \beta_3 KK + e$$

Dimana:

a = Konstanta

KKN = Kinerja Karyawan

GK = Kepemimpinan

LK = Motivasi

KK = Disiplin kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Standard error

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengujikepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel (kriteria)	Nilai Korelasi	Taraf Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,752	0.325	Valid
X _{1.2}	0,659		Valid
X _{1.3}	0,743		Valid
X _{1.4}	0,601		Valid
X _{1.5}	0,748		Valid
X _{1.6}	0,616		Valid
X _{1.7}	0,706		Valid
X _{1.8}	0,836		Valid
X _{1.9}	0,648		Valid
X _{1.10}	0,363		Valid
X _{1.11}	0,753		Valid
X _{1.12}	0,662		Valid
X _{1.13}	0,721		Valid
X _{1.14}	0,973		Valid
X _{1.15}	0,337		
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,776	0.325	Valid
X _{2.2}	0,595		Valid
X _{2.3}	0,658		Valid
X _{2.4}	0,621		Valid
X _{2.5}	0,799		Valid
X _{2.6}	0,711		Valid
X _{2.7}	0,751		Valid
X _{2.8}	0,810		Valid
X _{2.9}	0,597		Valid
X _{2.10}	0,514		Valid
X _{2.11}	0,699		Valid
X _{2.12}	0,530		Valid
X _{2.13}	0,746		Valid
X _{2.14}	0,726		Valid
X _{2.15}	0,489		Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
X _{3.1}	0,588	0.325	Valid
X _{3.2}	0,636		Valid
X _{3.3}	0,648		Valid
X _{3.4}	0,670		Valid

X _{3.5}	0,658		Valid
X _{3.6}	0,840		Valid
X _{3.7}	0,769		Valid
X _{3.8}	0,760		Valid
X _{3.9}	0,714		Valid
X _{3.10}	0,463		Valid
X _{3.11}	0,743		Valid
X _{3.12}	0,625		Valid
X _{3.13}	0,724		Valid
X _{3.14}	0,732		Valid
X _{3.15}	0,546		Valid
Kinerja (Y)			
Y _{1.1}	0,697	0.325	Valid
Y _{1.2}	0,613		Valid
Y _{1.3}	0,722		Valid
Y _{1.4}	0,511		Valid
Y _{1.5}	0,703		Valid
Y _{1.6}	0,720		Valid
Y _{1.7}	0,769		Valid
Y _{1.8}	0,850		Valid
Y _{1.9}	0,452		Valid
Y _{1.10}	0,471		Valid
Y _{1.11}	0,739		Valid
Y _{1.12}	0,413		Valid
Y _{1.13}	0,780		Valid
Y _{1.14}	0,760		Valid
Y _{1.15}	0,340		Valid

Sumber data : lampiran hasil analisa SPSS

Dalam hal ini validitas variabel pertanyaan untuk setiap dimensi servqual dikatakan valid jika korelasi diatas 0,340. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi dari seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai korelasi yang telah ditentukan 0,340. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat dimengerti dengan baik oleh responden, atau bisa dikatakan data yang diperoleh valid.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Dimensi	Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.902	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.913	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.915	Reliabel
Kinerja (Y)	0.902	Reliabel

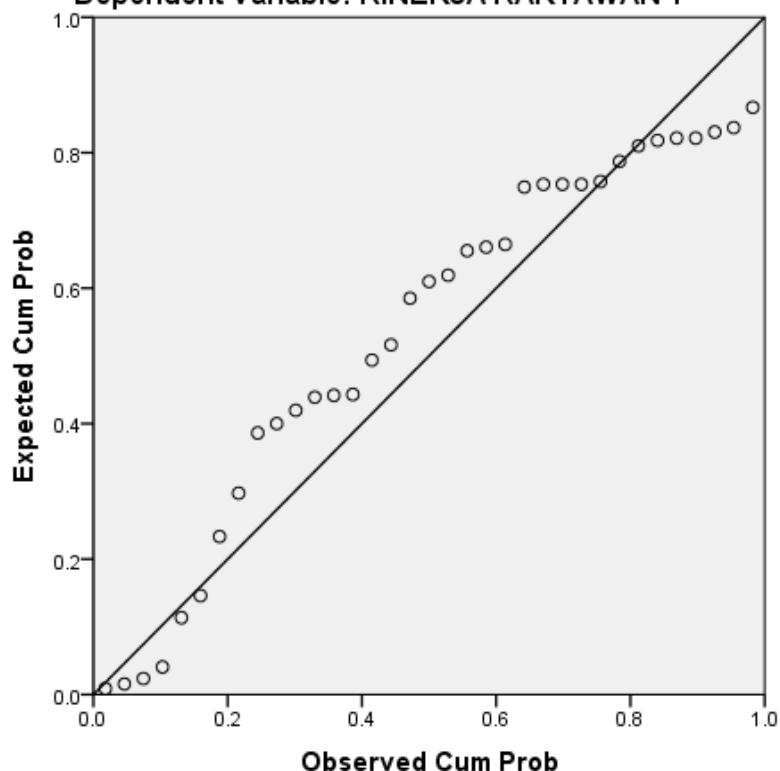
Sumber data : lampiran hasil analisa SPSS

Dari hasil perhitungan *SPSS* terlihat bahwa masing-masing variabel memberikan nilai *alpha cronbach* diatas 0.902. Nilai *alpha cronbach* jelas diatas batas minimal 0,600, sehingga dapat disimpulkan skala pengukuran dari dimensi Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kinerja (Y) mempunyai reliabilitas yang baik

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y



Dari gambar diatas, diketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi kenormalan terpenuhi. Maka dapat dinyatakan data terindikasi normal. Dengan demikian model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang normalitas.

Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 _a	.650	.616	3.967	1.607

a. Predictors: (Constant), kepuasan (X3), Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Dari tabel model *summary* diatas diketahui nilai D-W sebesar 1.607, sedangkan alat deteksi yang dijadikan acuan angka D-W di bawah -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi, maka dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Pada hasil analisa data yang diperoleh melalui uji asumsi klasik dengan menggunakan multikolinieritas dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut:

Coefficients(a)

Collinearity Statistics

Tolerance	VIF
.170	5.896
.144	6.956
.188	5.329

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada lampiran, menunjukkan bahwa besarnya nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dari seluruh variabel telah memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil Analisa Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.123	7.511	
	KEPEMIMPINAN X1	1.514	.270	.049
	MOTIVASI X2	.936	.285	.092
	DISIPLIN KERJA X3	.736	.236	.766

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data : lampiran hasil analisa SPSS

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3 + e$$

$$Y = 12,123 + 1,514X1 + 0,936X2 + 0,736X3 + 7,511$$

Koefisien regresi *a* (alfa) memiliki nilai 12,123, hal ini menunjukkan bahwa apabila *a* (alfa) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 12,123.

Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 1,514, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X1) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,514.

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,936, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X2) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,936.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0,736, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X2) ini mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,736.

Koefisien regresi *e* (error) memiliki nilai 7,511, hal ini menunjukkan bahwa apabila *e* (error) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 7,511.

Hasil Analisa Koefisien Determinasi

Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.616	3.967

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.616	3.967
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: kinerja (Y)				

Sumber data : lampiran hasil analisa SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,806 atau 80,6%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (uji hipotesis simultan)

Analisa Uji F						
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.802	3	301.601	19.161	.000 ^b
	Residual	487.941	31	15.740		
	Total	1392.743	34			

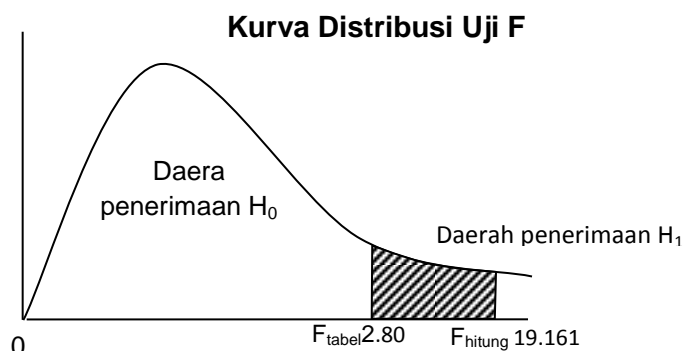
a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber data : lampiran hasil analisa SPSS

Pada uji F dinyatakan secara simultan variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} 19,161 yang memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} 2,91.

Selanjutnya dari hasil uji F dapat ditampilkan pada kurva dibawah sebagai berikut :



Diketahui dari kurva uji F diatas nilai t_{hitung} berada pada daerah yang di arsir, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dengan tingkat variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji T (uji hipotesis persial)

Analisa Uji t

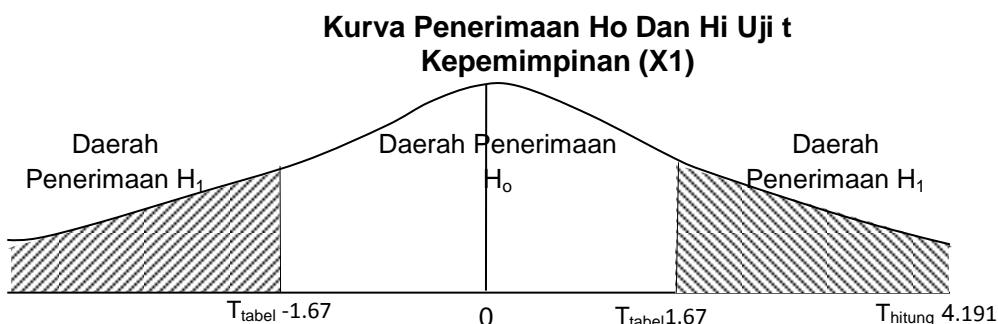
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.123	7.511		1.614	.117
	Kepemimpinan (X1)	1.514	.270	.049	4.191	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.936	.285	.092	3.328	.005
	Disiplin Kerja (X3)	.736	.236	.766	3.122	.004

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Hasil Analisa SPSS

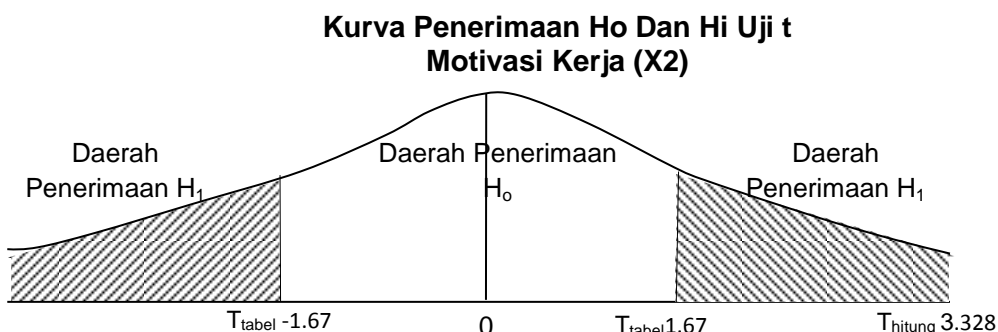
Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 4,191, lebih besar dari t_{tabel} 1,69, hal ini menunjukkan diterimanya H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) dapat ditampilkan pada kurva dibawah ini:



Diketahui dari kurva uji t variabel Kinerja diatas nilai signifikansi berada pada daerah yang di arsir, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dengan tingkat variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

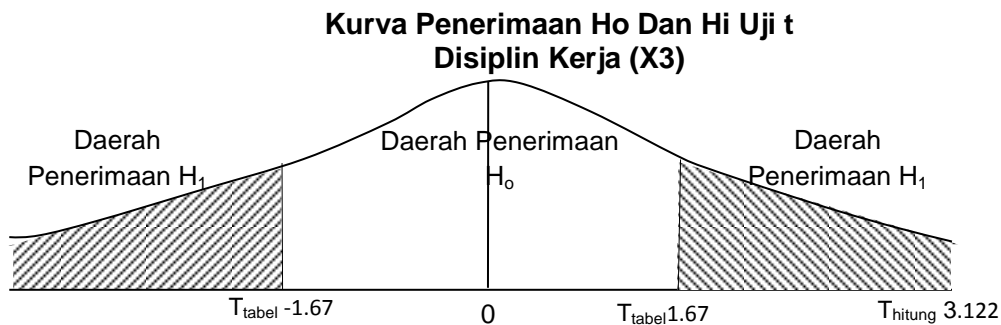
2. Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 3,328, lebih besar dari t_{tabel} 1,69, hal ini menunjukkan diterimanya H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat ditampilkan pada kurva dibawah ini:



Diketahui dari kurva uji t variabel Motivasi Kerja (X2) diatas nilai signifikansi berada pada daerah yang di arsir, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dengan tingkat variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3. Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 3,122, lebih besar dari t_{tabel} 1,69, hal ini menunjukkan diterimanya H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat ditampilkan pada kurva dibawah ini:



Diketahui dari kurva uji t variabel Disiplin Kerja (X3) diatas nilai signifikansi berada pada daerah yang di arsir, maka dinyatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi dengan tingkat variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Sehubungan dengan hasil analisis yang telah dilakukan, maka pembahasan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui R² yang diperoleh adalah sebesar 0,806 atau 80,6%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.
2. Hasil perhitungan uji F tersebut didukung pula dengan nilai signifikansi Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.000 lebih kecil dari level signifikansi yang telah ditentukan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y), karena responden merasa Kinerja (Y) yang telah dilakukan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) di CV. Kiong Ho Surabaya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor (2016) menjelaskan tentang peningkatan kinerja agar pimpinan dapat selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.
3. Hasil perhitungan uji t yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dari variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di CV. Kiong Ho Surabaya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelina Wisti Dapu, (2015) menjelaskan tentang pimpinan harus selalu mengawasi dan memberikan arahan kepada karyawan, agar karyawan dapat melakukan kerja yang maksimal dan mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja.
4. Hasil perhitungan uji t yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di CV. Kiong Ho Surabaya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lydia Gomes (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan penyemangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinan.
5. Hasil perhitungan uji t yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,004, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di CV. Kiong Ho Surabaya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puri Lingga Rahayu (2017)

menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tugas kerja yang harus dilakukan oleh karyawan agar karyawan mempunyai sikap dan tanggung jawab kerja pada perusahaan.

4.PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari keseluruhan skripsi ini sebagai berikut :

1. Analisis koefisien determinasi (R^2) disimpulkan bahwa faktor Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja (Y) CV. Kiong Ho Surabaya.
2. Distribusi data untuk variabel bebas pada uji F dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Kiong Ho Surabaya.
3. Distribusi data untuk variabel bebas pada uji t dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas antara Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Kiong Ho Surabaya.

Saran

1. Dari kepemimpinan yang ada di perusahaan diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal sehingga perusahaan dapat memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan baik itu tentang hasil kerja ataupun motivasi kerja karyawan.
2. Dari motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan semangat kerja dan suport kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan baik.
3. Dari Disiplin Kerja yang di oleh karyawan, diharapkan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan.
4. Mengenai kinerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan untuk dapat ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badudu J.S dan Zain, Sutan Mohammad. (1996). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Ghozali I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Krisnamukti Affan. 2014. *Berguru Sukses Menjadi Pemimpin Kharismatik & Fenomenal*. Yogyakarta. PT. Araska.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung CV. Mandar Maju.
- Nasution Bukhori. 2005. *Leadership Kepemimpinan*. Jakarta. Utan kayu.

- Muhbib Abdul Wahab-Rahman Shaleh Abdul. 2005. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Prespektif Islam*. Jakarta. Prenada Media.
- Majalah Al-Falah . 2009. *Mencari Pemimpin Sejati*, Surabaya YDSF.
- Patti Djalal Dino .2008. *Harus Bisa, Seni Memimpin ala SBY*. Indonesia .Red & White Publishing.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Suad Husnan. 2000, *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang*, Yogyakarta: BPFE.
- Supardi dan Anwar, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Said, Muhammad. 2009. *Manajemen Sumber Daya*, Jilid Kedua. Medan: Percetakan dan Penerbitan Waspada, 1981.
- Tasmara Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta. Gema Insani.
- Tantyo Dea. 2017. *Lisden Is Lijden, Inspirasi Hidup, Perjuangan, Kepemimpinan & Mata Air Keteladanan Founding Father*. Jakarta. PT. Alex Media Kompotindo.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.