

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Energy Nusantara Di Sidoarjo**

OLEH :

GALIH BUANA SETA

NIM : 14211210

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan pemimpin dalam memajukan perusahaannya. Peneliti membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Energy Nusantara Di Sidoarjo" dengan menggunakan teknik sampling *Total Sampling / Sampling Jenuh* diperoleh sampel sebanyak 35 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Berganda, dilakukan serangkaian pengujian yaitu Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya berdistribusi normal, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas hasilnya lolos uji tersebut. Diperoleh kesimpulan hasil penelitian ini adalah 1) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,938 atau 93,8 %.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Improving employee performance is one of the leaders' goals in advancing the company. The researcher made a research with the title "The Effect of Leadership Style, Communication and Work Discipline on Employee Performance At PT. Multi Energy Nusantara in Sidoarjo "by using the Total Sampling / Saturated Sampling technique obtained a sample of 35 respondents. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, communication and work discipline on employee performance. The method used is Multiple Regression Analysis, a series of tests conducted, namely the validity of the validity test, the reliability of the test results are reliable, the normality test results are normally distributed, the

heteroscedasticity test and the multicollinearity test results have passed the test. The conclusions obtained from the results of this study are: 1) The simultaneous leadership style, communication and work discipline effect significantly on employee performance. 2) Leadership style, communication and work discipline partially have a significant effect on employee performance 3) The most dominant leadership style has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.938 or 93.8%.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Ardana dkk. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu

perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Soelaiman Sukmalana (2007) yang dikutip oleh Tannady (2017 : 153), kinerja merupakan suatu yang harus dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa barang atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai kemampuan, kecakapannya dan pengalaman.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?
- 3) Diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah ini, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, baik manfaat akademis maupun manfaat praktis yang antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi terhadap kampus STIE Mahardhika Surabaya, para dosen dan mahasiswa yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan bahan informasi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang membutuhkan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Aspek praktis.

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo, dalam menerapkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja guna peningkatan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?
- 3) Diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah ini, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, baik manfaat akademis maupun manfaat praktis yang antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi terhadap kampus STIE Mahardhika Surabaya, para dosen dan mahasiswa yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan bahan informasi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang membutuhkan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Aspek praktis.

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo, dalam menerapkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja guna peningkatan kinerja karyawan.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari Ilmu Ekonomi, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia menyangkut bidang psikologi, ekonomi dan administrasi. Manajemen merupakan proses bekerja dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang terbatas di dalam lingkungan yang terbatas pula. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas manusia dalam organisasi, tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan ini. Studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan akan jumlah dan tipe yang tepat.

Menurut Dessler (2015 : 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Mempengaruhi bawahan untuk bisa memberikan pengabdian dan partisipasi dalam organisasi merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena bawahan mempunyai perilaku yang berbeda-beda untuk dipahami. Sehingga untuk pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2017:231) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang amat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan makhluk di dunia, utamanya bagi manusia. Oleh karena itu tidak salah kalau dikatakan bahwa sejarah komunikasi sama tuanya dengan sejarah umat manusia, dan akan terus ada sampai akhir jaman. Begitu pentingnya komunikasi itu bagi manusia sehingga ada yang menyatakan bahwa tanpa komunikasi kehidupan manusia tidak akan punya arti, atau bahkan manusia tidak akan dapat bertahan hidup. Hal ini tidaklah berlebihan karena apabila mengamati berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan atau di sekeliling semuanya mengandung muatan-muatan komunikasi. Sebagaimana diilustrasikan adanya komunikasi antara penjual. dengan pembeli antara bawahan dengan atasan dalam organisasi atau antara rekan sejawat dalam organisasi. Dalam keseluruhan bidang

organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering di bahas meskipun dalam kenyataannya jarang sekali dipahami secara tuntas. Peranan komunikasi yang efektif merupakan prasyarat bagi pencapaian tujuan organisasi, disamping sebagai salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh manajemen modern.

2.1.4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sebagai salah satu bagian tanggungjawab pimpinan, perlunya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, serta aspek – aspek disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam literatur telah memberikan arti yang berbeda – beda mengenai pengertian tentang konsep disiplin tersebut sesuai dengan sudut pandangnya masing – masing, adapun pandangan atau pengertian disiplin dapat dikemukakan sebagai berikut : pandangan yang dikemukakan oleh Simamora yang dikutip oleh Thoha (2017), disiplin(*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015 :67) "Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Simamora (2015:122) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya".

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang mempunyai kesamaan variabel penelitian baik sebagian ataupun keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Betharia Simanjuntak dan Arif Jusuf Hamali dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung" yang dimuat dalam *Research.net/ publication*, Desember 2017 STIE Ekuitas Bandung. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung, bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan juga untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI 1946 (Persero). Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 45 orang yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif, yang menguji hubungan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, dan juga dilakukan untuk mengetahui keakuratan pengukuran menggunakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X dan Y valid dan reliabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berada dalam kategori baik dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan

kinerja karyawan di PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung dengan koefisien korelasi 0,568. Berdasarkan interpretasi korelasi Pearson Product Moment, hubungan ini dalam kriteria cukup kuat. Hasil perhitungan ini menunjukkan koefisien determinasi = 32,26%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti: ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung secara signifikan.

The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard, Muhammad Arsyad Maritime Academy of Veteran Republic of Indonesia (AMI) Makassar, Indonesia, ISSN 2157-6068 2014, Vol. 5, No. 2, Bussines Management and Strategy. Published: December 26, 2014. Conclusion: Working discipline, leadership style, and working motivation simultaneously and significantly influential to Makassar Shipyard employees' performance of 83.9 % while the other 16.1 % is influenced by other variables. It is concluded that working discipline, leadership style, and working motivation are partially and significantly influential to Makassar Shipyard employees' performance. In other words, the better the employees' understand working discipline, the implementation of a good leadership style by the leader, and the motivation they have, the better their performance. In contrast, poor understanding on working discipline, bad leadership style, and low employee motivation reduce the quality of their performance. Leadership style (X2) is a variable that dominantly influences employees working performance in Makassar Shipyard with the highest

absolute standardized coefficient beta score. Kesimpulan : Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Perkapalan Kota Makassar sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Galangan Kapal Makassar. Dengan kata lain, semakin baik karyawan memahami disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh pemimpin, dan motivasi yang mereka miliki, semakin baik kinerja mereka. Sebaliknya, pemahaman yang buruk tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang buruk, dan motivasi karyawan yang rendah mengurangi kualitas kinerja mereka. Gaya kepemimpinan (X2) adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja kerja karyawan di Galangan Kapal Makassar dengan skor beta koefisien absolut terstandarisasi tertinggi).

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah, 2016, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)” yang dimuat di Jurnal Bisnis dan Manajemen Universitas Merdeka, Vol. 3, No. 1. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan memediasi komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian *ekplanatory* yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*probabilitas sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (*simple random sampling*). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) – *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Francisco Soares de Jesus, Nurdjanah Hamid, Maat Pono dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture, Leadership Style And Organizational Commitment In Improving Employee Performance*” yang dimuat dalam Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, HJABE Vol. 1 No. 3 Juli 2018. *The university is one of the containers, where the provision of service facilities and provide human resource capacity to the identical community of*

various sciences. This study aims to determine to know the influence of Organizational Culture, Leadership Style and Organizational Commitment in improving job performance Employees consisting of permanent and non permanent lecturer at Unpad Unpad Dili Timor-Leste. The type of research used in this study is quantitative approach. The quantitative approach is based on the approach done by recording and analyzing the data of the research results by using statistical calculations supported by literature study and data collection tool in the form of questionnaires distributed to permanent and non permanent lecturers at Unpad Unpad Dili Timor-Leste. The results showed that partially organizational culture, positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant impact on employee performance, as well as organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance.

Perguruan tinggi merupakan salah satu wadah, dimana tempat penyediaan fasilitas pelayanan dan memberikan kapasitas Sumber Daya Manusia kepada masyarakat yang identik dari berbagai ilmu pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja Pegawai yang terdiri dari dosen tetap dan tidak tetap pada Univeristas Unpaz Dili Timor-Leste. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mendasarkan pada pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik yang didukung

oleh studi kepustakaan dan alat pengumpul data berupa kuesioner yang dibagikan kepada dosen tetap dan tidak tetap pada Universitas Unpaz Dili Timor-Leste. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupun komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performanced In Parador Hotels And Resorts, Indonesia, Suharno Prawirosomoto, 2017, Universitas Mercu Buana, Jakarta. Emerald Publishing Limited 2017. Licenced re-use right only International Journal of Law and Management, Vol.59 Issue : 6 pp. 1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>. The purpose of this paper is to determine the effect of the work environment, leadership style and organizational culture on job satisfaction and its implication toward the performance of the employees. Design / methodology / approach The research population was the whole 642 employees of Parador Hotels and Resorts, Indonesia. The amount of the samples was determined with the formula of Slovin, and the Structural Equation Modelling (SEM) sample consideration was equal to 200 employees. As many as 179 questionnaires were returned and sent for analysis. Proportionate stratified sampling was used for the sampling technique, and sample elements were determined by accidental sampling method. The analytical method used in this study was

descriptive statistics and SEM–Partial Least Square with IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 software and Warp PLS 3.0 program. Findings The results show that work environment, leadership style and organizational culture have a positive and significant impact on job satisfaction, but only the leadership style has a positive and significant effect on the employee performance. Job satisfaction does not give a significant and positive effect on employee performance and it is not a mediating variable. Originality/value. As indicated by the findings, the role of leaders in hotel industry, in this case general manager (gm), is of importance. Without a high - quality gm, job satisfaction and organizational culture will not be achieved.

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Desain / metodologi / pendekatan Populasi penelitian adalah seluruh 642 karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dan pertimbangan sampel *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah sama dengan 200 karyawan. Sebanyak 179 kuesioner dikembalikan dan dikirim untuk analisis. Sampel stratified proporsional digunakan untuk teknik sampling, dan elemen sampel ditentukan dengan metode sampling kebetulan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan *SEM - Partial Least Square* dengan Paket Statistik IBM untuk Ilmu Sosial (*IBM SPSS*) Statistik 22,0 perangkat lunak dan program WarpPLS 3.0. Temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi. Orisinalitas / nilai. Sebagaimana ditunjukkan oleh temuan, peran pemimpin dalam industri perhotelan, dalam hal ini manajer umum, adalah penting. Tanpa gm berkualitas tinggi, kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak akan tercapai.

4.4 Pembahasan.

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja apabila dilakukan secara bersama – sama.

2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2017 : 233) yang menyatakan bahwa implikasi kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya seberapa jauh pimpinan perusahaan mampu mentransformasi pendekatan teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga pimpinan perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2009) yang

dikutip oleh Tannady (2017 : 154), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, sarana dan prasarana, dan sebagainya.

Dari pendapat diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang bersifat adil, memberi sugesti kepada karyawannya, menciptakan rasa aman, menghargai bawahannya maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Francisco Soares de Jesus, Nurdjanah Hamid, Maat Pono (2018) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suharno Prawirosumoto (2017) dengan kesimpulan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tohardi (2017 : 350), mempelajari komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam upaya mengelola sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (kinerja dan produktivitas). Dalam rangka pengambilan keputusan serta pelaksanaan kegiatan pimpinan, baik berupa perencanaan, pengorganisasian, pendorongan dan pengendalian, maka harus senantiasa dipelihara adanya komunikasi yang tepat. Handoko (2015 : 280) menyebutkan bahwa “komunikasi ke bawah (*down-ward*

communication) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah”.

Dari pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dari pimpinan sampai ke bawahan akan mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan yaitu antara lain kinerja karyawan yang semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah(2016)yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2009) yang dikutip oleh Tannady (2017 : 154), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, sarana dan prasarana, dan sebagainya. Dengan disiplin kerja yang baik maka diharapkan karyawan mampu menghasilkan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Foster dan Seeker (2001) yang dikutip oleh Tannady (2017 : 154), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran (standar) yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betharia Simanjuntak dan Arif Jusuf Hamali (2017) dengan kesimpulan

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

5. Gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin merupakan alat fundamental dalam organisasi dan memiliki peran amat penting dalam sukses atau tidaknya target organisasi, pemimpin mampu membawa bawahannya untuk melakukan apapun sesuai dengan apa yang diinginkannya dalam memajukan suatu organisasi, Tannady (2017 : 229). Menurut Atmosudirjo (2009 : 52), untuk menjadi seorang pemimpin, haruslah memiliki nilai unggul dibandingkan dengan orang yang berada dalam supervisinya atau bawahannya. Sehingga dapat dikatakan apabila pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya serta mampu menegakkan disiplin dalam bekerja, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis model regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 2) Gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 3) Gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.

5.2. Saran

Dengan memperhatikan hasil penelitian, maka saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo diharapkan mampu meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara harus bersifat adil. kepada semua bawahannya, memberikan sugesti apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, menciptakan rasa aman bagi bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan selalu menghargai pendapat / saran

bawahannya, menciptakan komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi / laporan, memperhatikan kompensasi yang diberikan ke bawahannya, memberikan keteladanan dan ketegasan dalam menyelesaikan suatu permasalahan berdasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan maka hal ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo hal ini sudah dibuktikan dalam penelitian ini.

2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia) terutama masalah gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja diharapkan merubah / mengganti variabel penelitian ini dengan variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang berbeda.