

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, RESTORAN SENEWEN TIME CABANG
GAYUNGAN SUARABYA.**

Oleh
EKO WAHYUDI
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : ekowahyudi03081998@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada karyawan, Restoran Senewen Time Cabang Gayaungsari Surabaya dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Non probabilit Sampling dengan teknik penelitian sampel sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 21.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,009 variabel Motivasi sebesar 0,004 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,049 Hasil Uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan nilai t Hitung dari variabel Kepemimpinan sebesar 2,751, variabel Motivasi sebesar -3,062 dan variabel Disiplin Kerja sebesar -2,040 dimana nilai t Hitung dari ketiga variabel bebas lebih besar dari nilai t Tabel sebesar 2,02108 yang artinya bahwa secara parsial ketiga variabel bebas mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil dari Uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai F Hitung sebesar 8,537 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 3,25, artinya bahwa secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan merupakan titik tolak bagi perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektifitas kegiatan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan beradu saing dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Permasalahan yang timbul adalah sering sekali pemimpin belum mampu bagaimana untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada Satu hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan menjadi hal utama sebagai sumber daya manusia yang handal dan berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apapun bentuknya di mana hal itu memberi gambaran bahwa Manajemen Sumber daya Manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. (Wiyadi dalam Susilo dkk 2016: 138) Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan

perannya. Tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang di bawahnya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat di mana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin. Robbins dalam dkk(2016:7958) jika kepemimpinan itu baik sekaligus akan membawa dampak pada motivasi kerja karyawan, seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan lebih maksimal melebihi ekspektasi pemimpinnya. Timbulnya motivasi yang tinggi kemudian akan membawa daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Maslow dalam Purnadi (2016:210), motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) ataukah motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi eksternal). Menurut Robert Ginnett (2015:309) Kemampuan memotivasi orang lain merupakan keahlian kepemimpinan dasar dan memiliki hubungan kuat dengan usaha membangun kelompok yang kompak dan berorientasi pada target, serta usaha memperoleh hasil dari orang lain. kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi yang kuat yang timbul dari dirinya sendiri juga sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi pegawai yang dapat meningkatkan motivasi. Selain itu keberadaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu terpenuhi maka tanpa adanya pimpinan, seorang pegawai akan memiliki kerja yang baik karena telah memiliki motivasi yang tinggi, memiliki semangat kerja, karena apabila motivasi kerja lemah maka dapat menentukan kinerja yang dihasilkan tetapi pada umumnya motivasi dilakukan kepada orang-orang yang berada pada level bawah pada manajemen, namun demikian penelitian yang dilakukan oleh para ahli belakangan ini banyak memberikan bukti signifikan yang menjelaskan bahwa motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajemen level atas dalam sebuah organisasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yaitu Disiplin kerja disiplin adalah mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, apabila seorang karyawan mengikuti segala peraturan yang ditetapkan, maka permasalahan yang timbul dapat ditekan dan target-target yang ditentukan dapat dicapai. Salah satu syarat agar disiplin dapat bertumbuh dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa yang di syaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015)

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya, pada tahun 2020. Mengingat betapa pentingnya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, terhadap Kinerja karyawan di atas, maka penelitian ini mengambil judul ” **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, RESTORAN SENEWEN TIME CABANG GAYUNGAN SUARABYA.** melalui penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan mengenai bagaimana pengaruh. Kepemimpinan, motivasi, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabanag Gayungan Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
2. Mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
3. Mengetahui pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, secara simultan terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya?

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap kinerja Karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan Kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi.
2. Bagi Peneliti
Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu unsur utama yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan dapat menambah wawasan, kemampuan dan pengetahuan dengan menerapkan leadership skill untuk bekal dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah orang yang

memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan memulai pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”:

Motivasi

Motivasi berasal dari kata interaksi seorang dalam situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh sebab itu, terdapat perbedaan dalam hal kekuatan motivasi yang ditunjukkan seorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi yang sama. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang sangat penting di samping kemampuan pegawai terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut penjelasan motivasi menurut para ahli :

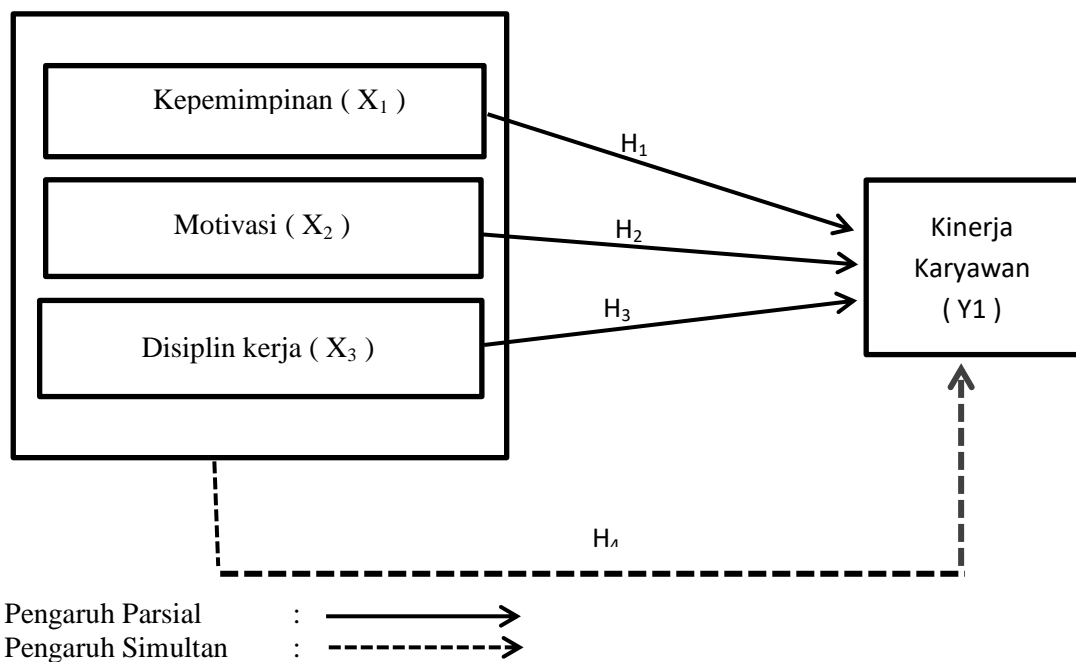
Menurut (Istiyanto 2006 :240) dalam buku (Subeki Ridhotullah dan Muhammad Jauhar 2015:290) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin Kerja

(Mulyadi 2016:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah 2020

Keterangan :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.
4. Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.

Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 H_1 : Terdapat pengaruh antara Variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. secara parsial.
2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja karyawan
 H_2 : Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya secara parsial.
3. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
 H_3 : Terdapat pengaruh antara variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.
4. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
 H_4 : Terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap variabel Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu Metode analisis yang dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dalam katagori-katagori yang pada akhirnya menjadi tolak ukur skor dari pengisian kuesioner responden. Data yang diperoleh dari pendekatan empiris di analisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji multipler regression (regresi berganda) atau SPSS berupa paket program komputer.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono(2017 : 80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dengan demikian menurut saya populasi dapat diartikan sebagai kumpulan-kumpulan objek yang akan diteliti baik berupa benda, manusia, peristiwa ataupun gejala yang akan terjadi. Penelitian ini populasinya adalah karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Suarabaya, yang berstatus harian, yang totalnya adalah 40 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu yang jelas dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sugiyono(2018:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Menurut Sugiyono(2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono(2016:137), terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu, kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dan dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket (kuesioner), interview (wawancara), observasi (pengamatan).

Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan diajukan kepada responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan Restoran Senewen Time yang menjadi sampel yang disusun dengan melakukan penekanan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka, yang mana responden diharapkan menggunakan pilihan yang telah tersedia. Pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan jawabannya. Dengan menggunakan alat pengukuran skala likert. Skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2017,94), di mana setiap pertanyaan akan diberi skor yakni.

1. skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju(SS)
2. skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. skor 3 untuk jawaban Netral (N)
4. skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS)

Analisis Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 4.1
Data Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		ST S (1)	TS (2)	N (3)	ST (4)	SS (5)	
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan bersikap adil	-	-	16	12	12	3,90
	Kepemimpinan memberi arahan	-	-	12	16	12	4,00
	Kepemimpinan memberi dukungan	-	-	14	11	15	4,02
	Kepemimpinan memberi dorongan	-	-	3	20	17	4,35
Total Keseluruhan							16,27
Motivasi Kerja (X2)		-	-	8	16	16	4,20
	Perusahaan memberi fasilitas	-	-	8	15	17	4,35
	Perusahaan menuntut karyawan	-	-	10	11	19	4,22

	Perusahaan memberi penghargaan	-	-	8	14	18	4,25
Total Keseluruhan							17,02
Disiplin Kerja (X3)	Selalu datang tepat waktu	-	-	8	15	17	4,22
	Selalu mematuhi peraturan	-	-	6	18	16	4,25
	Bertanggung jawab menjalankan tugas	-	-	9	20	11	4,05
	Selalu melakukan apa yang di perbolehkan perusahaan	-	-	3	22	15	4,30
Total Keseluruhan							16,82
Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan Menjalankan pekerjaan dengan baik	-	-	14	12	14	4,00
	Karyawan mencapai target yang di tentukan perusahaan	-	-	7	15	18	4,27
	Karyawan Mengerjakan tugas Sesuai dengan waktu	-	-	7	16	17	4,25
	Karyawan mengelolah sumberdaya manusi	-	-	1	17	22	4,42
Total Keseluruhan							16,94

Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan ” Pemimpin saya memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan.” Memiliki rata rata tertinggi 4,35 yang berarti setuju. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 16,82 yang berarti responden setuju bahwa Kepemimpinan yang diberikan perusahaan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya sudah baik.

Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Perusahaan memberi karyawan fasilitas kesehatan berupa BPJS dan sejenisnya.” memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,35 yang berarti setuju. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) sebesar 17,02 yang berarti responden setuju bahwa karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Saya selalu melakukan apa yang diperbolehkan perusahaan” memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,30 yang berarti responden setuju bahwa Saya selalu melakukan apa yang diperbolehkan perusahaan. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja (X3)

sebesar 10,53 yang berarti responden setuju bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan “Karyawan mengelolah Sumber daya manusia yang digunakan perusahaan sesuai dengan kapasitas produksi perusahaan” memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,42 yang berarti responden setuju bahwa pernyataan Karyawan mengelolah Sumber daya manusia yang digunakan perusahaan sesuai dengan kapasitas produksi perusahaan dalam kinerja. Sedangkan secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,94 yang berarti responden setuju bahwa kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya sudah baik.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.2

Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Indikator	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X1.1	0,707	0,3044	Valid
X1.2	0,787	0,3044	Valid
X1.3	0,726	0,3044	Valid
X1.4	0,518	0,3044	Valid

Tabel 4.3

Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X2.1	0,726	0,3044	Valid
X2.2	0,656	0,3044	Valid
X2.3	0,692	0,3044	Valid
X2.4	0,650	0,3044	Valid

Tabel 4.4

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Indikator	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
X3.1	0,549	0,3044	Valid
X3.2	0,675	0,3044	Valid
X3.3	0,867	0,3044	Valid
X3.4	0,662	0,3044	Valid

Tabel 4.5

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Y.1	0,770	0,3044	Valid
Y.2	0,830	0,3044	Valid
Y.3	0,871	0,3044	Valid
Y.4	0,557	0,3044	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3044) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel penelitian ini adalah valid. Untuk melihat tabel hasil perhitungan program SPSS statistik 21.0 dapat dilihat pada lembar lampiran.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabel dan tidaknya suatu data dapat diukur dengan melihat Koefisien Alpha Cronbanch. Jika nilai Cronbanch Alpha $> 0,60$ variabel dikatakan Reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbanch Alpha $< 0,60$ variabel dikatakan tidak reliabel. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat di tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Nilai Cronbanch Alpha	Keterangan
X1	0,773	>0,60	Reliabel
X2	0,769		Reliabel
X3	0,771		Reliabel
Y	0,804		Reliabel

Sumber: Data diolah

Untuk melihat tabel hasil perhitungan program SPSS statistik 21.0 dapat dilihat pada lembar lampiran.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbanch alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71317876
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,097
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,613
Asymp. Sig. (2-tailed)		,846

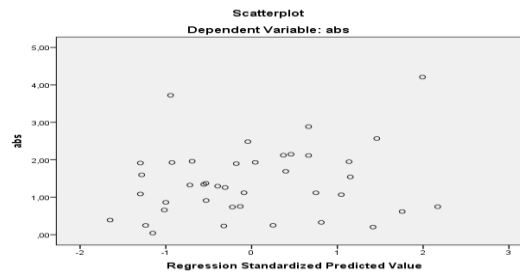
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai Asym-sig (2-tailed) untuk residual sebesar 0,846 lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang diteliti mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pada Gambar 4.8 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 23,680 + 0,366X_1 - 0,428X_2 - 0,318X_3 + e$$

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23,680	3,607		6,566	,000		
1 x1	,366	,133	,352	2,751	,009	,989	1,011
x2	-,428	,140	-,407	-3,062	,004	,917	1,090
x3	-,318	,156	-,272	-2,040	,049	,910	1,099

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2020 dengan SPSS

Dari Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* dari semua variabel bebas lebih dari (>) 0,10 dan nilai VIF kurang dari (<) 10, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresinya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,680	3,607		6,566	,000
1 x1	,366	,133	,352	2,751	,009
x2	-,428	,140	-,407	-3,062	,004
x3	-,318	,156	-,272	-2,040	,049

a. Dependent Variable: y1

Hasil uji statistik di atas menunjukkan persamaan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta
Konstanta Sebesar 23,680 artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3), nilainya adalah 1 maka Kinerja karyawan (Y) nilainya meningkat sebesar 23,680
2. Kepemimpinan (X_1)
Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1), sebesar 0,366 artinya jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,366 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan semakin naik nilai kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Motivasi (X_2)
Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar -0,428 artinya jika motivasi meningkat 1, maka kinerja karyawan turun sebesar -0,428 Sebaliknya bila nilai variabel Motivasi turun 1, maka nilai variabel Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.
4. Disiplin Kerja (X_3)
Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3), sebesar -0,318 artinya jika Disiplin kerja meningkat 1, maka kinerja karyawan turun sebesar -0,318 ,sebaliknya bila nilai variabel disiplin kerja turun 1, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,367	1,783

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y1

Data diolah 2020 dengan SPSS

Berdasarkan output SPSS model summary diketahui besarnya R^2 adalah 0,416 yang berarti sebanyak 41,6% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan sisanya ($100\% - 41,6\% = 58,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian kali ini.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,680	3,607		6,566	,000
1 x1	,366	,133	,352	2,751	,009
x2	-,428	,140	-,407	-3,062	,004
x3	-,318	,156	-,272	-2,040	,049

a. Dependent Variable: y

Data diolah dengan SPSS

1) Pengujian Hipotesis H₁

Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 2,751, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,02108) dan Sig t (0,009) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Pengujian Hipotesis H₂

Motivasi (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar -3,062, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,02108) dan Sig t (0,004) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengujian Hipotesis H₃

Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar -2,040, Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,02108) dan Sig t (0,049) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik Simultan F test
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81,436	3	27,145	8,537	,000 ^b
Residual	114,464	36	3,180		
Total	195,900	39			

a. Dependent Variable: y1

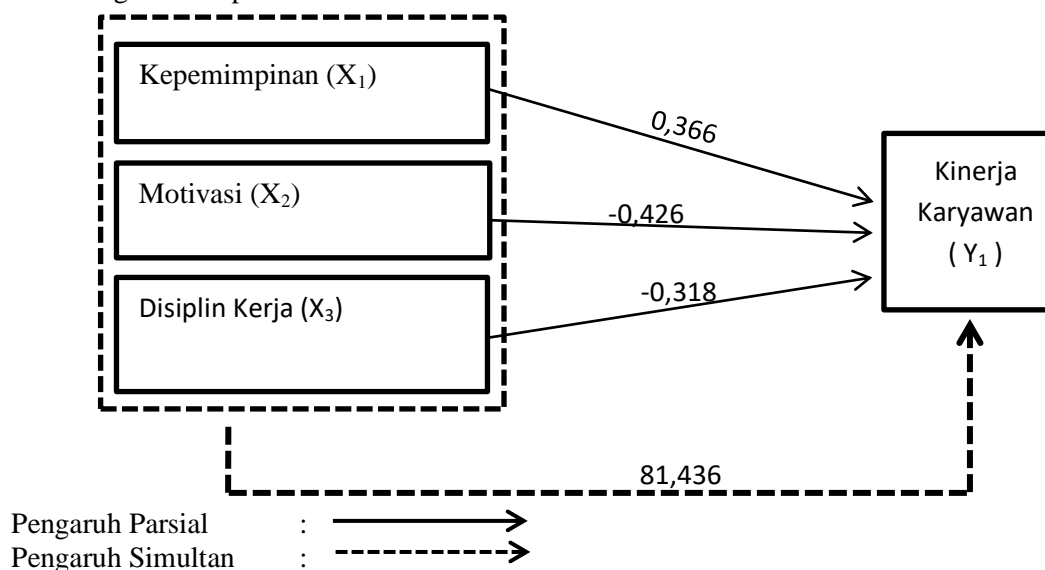
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

4) Pengujian Hipotesis H₄

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,537 dengan signifikansi sebesar 0,000b. Nilai F hitung (8,537) yang lebih besar dari F tabel (3.25) dan Sig F (0,000b) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

4.4 Pembahasan

Berikut adalah nilai hasil uji parsial dan simultan yang digambarkan pada kerangka konseptual di bawah ini



Gambar 4.1 Hasil Analisis

Sumber : Data Diolah

Dari hasil Analisis di atas dapat diuraikan dalam pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,751) > t_{tabel} (2,02108). Yang berarti H₁ diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (-3,062) > t_{tabel} (2,02108). Yang berarti H₂ diterima

Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam Motivasi Kerja adalah perusahaan memberi fasilitas kesehatan berupa BPJS dan sejenisnya dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan di Restoran Senewen Time Cabang

Gayungan Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,004 < 0,5$) dan memiliki nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($-3,062 > 2,02108$) dengan nilai negatif (berlawanan arah). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak selamanya motivasi selalu membawa tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pemberian motivasi justru memberikan efek yang baik terhadap kinerja karena faktor bahwa sistem atau prosedur yang digunakan sudah berjalan yaitu dengan adanya sistem atau prosedur kerja yang sudah berjalan ternyata membuat karyawan merasa bisa bekerja tanpa pengaruh kuat dari motivasi. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Raden Yohanes Luhur (2014)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} ($-2,040$) $> t_{tabel}$ ($2,02108$) yang berarti H_3 diterima

Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam Disiplin Kerja adalah selalu melakukan apa yang diperbolehkan perusahaan dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan di Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,049 < 0,5$) dan memiliki nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($-2,040 > 2,02108$) dengan nilai negatif (berlawanan arah). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak selamanya Disiplin Kerja selalu membawa tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya Disiplin Kerja justru memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan karena faktor bahwa sistem atau prosedur yang digunakan sudah berjalan ternyata membuat karyawan merasa bisa bekerja tanpa pengaruh kuat dari Disiplin Kerja. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anata Dwikristianto satedjo dan Sesilnya Kempa (2017)

Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F , menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai f_{hitung} ($8,537$) $> f_{tabel}$ ($3,25$).

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rizki Pratama 2017 hasil uji f menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinastansos Boyolali

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.009, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai t hitung sebesar 2,751 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar (2,02108). Artinya bahwa kepemimpinan yang saat ini dijalankan

oleh para pimpinan Restoran Senewen Time Surabaya. mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang telah diajukan oleh peneliti, sehingga hipotesis diterima.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0.004, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai t hitung sebesar -3,062 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar (2,02108). Hal ini sesuai hipotesis kedua yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yang memperoleh nilai sig 0,049, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai t hitung sebesar -2,040, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02108. Hal ini sesuai hipotesis ketiga yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.
4. Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f yang memperoleh nilai sig 0.000b, nilai tersebut < 0.050 , dengan nilai f hitung sebesar (8,537) yang lebih besar dari nilai f tabel sebesar (3,25) Hal ini sesuai hipotesis keempat yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan rekapitulasi tanggapan responden tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya, maka dapat disarankan kepada perusahaan beberapa hal berikut ini:

1. Menjadi pemimpin yang selalu memberikan arahan, dukungan dan solusi dalam setiap permasalahan yang ada di dalam Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan mengikuti arahan yang dibuat oleh seorang pemimpin.
2. Motivasi karyawan harus di bangun dari awal pada saat recruitment karyawan baru, sehingga perusahaan dapat dengan mudah untuk memahami motif karyawan itu bekerja pada Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya. Motivasi Kerja dapat dibangun oleh seorang pemimpin karena pemimpin yang baik adalah yang dapat memahami kondisi karyawannya.
3. Disiplin kerja menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu seorang pimpinan harus bisa menciptakan suasana yang nyaman dan aman pada peraturan kerja, dengan siap dan tanggap terhadap penyelesaian permasalahan yang terjadi, kemudian adil dan bijaksana terhadap pengambilan keputusan, dan tidak menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan tindakan dalam pekerjaannya.
4. Kinerja karyawan banyak di pengaruhi faktor-faktor lain, oleh karena itu kepekaan seorang pemimpin dalam menanggapi permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan menjadi sangat penting, apabila seorang pemimpin hanya sekedar memimpin tanpa mengetahui apa yang dirasakan karyawan akan berdampak pada cara karyawan bekerja dan melayani konsumen Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Rifai Ahmad 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang*.
- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ardana, dan Komang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Arifin, Syamsul, 2016, *Leadership ilmu dan seni kepemimpinan, Mitra wacana media, Jakarta*.
- Asrianto 2019, *EFFECT OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION AND LOCAL CULTURE ON WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE PERFORMANCE WAJO DISTRICT REGENCY OFFICE*
- Bangun, Wilson, 2016, *Manajemen sumber daya manusia, Erlangga, Jakarta*.
- Cahyo, Oki Dwi, 2015, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Dwikriestianto, Anata Satedjo dan Kempa Sesilnya, 2017, *pengaru KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PT.MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA*
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20, Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Manullang dan Marihot Amh Manullang. 2015, *Manajemen Personalialia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta*.
- Priyatno, Dwi, 2018, *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS, Andi, Yogyakarta*.
- Razak Abdul 2018, *EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ABC MAKASSAR*
- Rumondor Beno Rommy 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu*