

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN HYPERMARKET ROYAL PLAZA**

**RIDHO SYAHRUL ALIM**

**16210165**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap kinerja karyawan di HYPERMART Royal Plaza Surabaya. Dengan Hasil Penelitian Sebagai Berikut : Berdasarkan Gambar 4.2 dalam tabel 4.16 pada Hasil Regresi Linier Berganda "Coefficients" dapat diketahui bahwa nilai Persamaan Regresi yang telah terbentuk sebagai berikut : Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,272 menunjukkan adanya pengaruh searah yang positif gaya kepemimpinan(X1) pada kinerja karyawan(Y). Artinya apabila gaya kepemimpinan(X1) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan naik sebesar 0,272 dengan asumsi besarnya motivasi(X2) dan disiplin kerja(X3) adalah tetap. Nilai koefisien regresi motivasi(X2) sebesar 0,303 menunjukkan adanya pengaruh searah yang positif motivasi(X2) pada kinerja karyawan(Y). Artinya apabila motivasi(X2) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan naik sebesar 0,303 dengan asumsi besarnya gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja(X3) adalah tetap. Nilai koefisien regresi disiplin kerja(X3) sebesar 0,484 menunjukkan adanya pengaruh searah yang

positif disiplin kerja(X3) pada kinerja karyawan(Y). Artinya apabila disiplin kerja(X3) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan naik sebesar 0,484 dengan asumsi besarnya gaya kepemimpinan(X1) dan motivasi(X2) adalah tetap. besarnya  $R^2$  adalah sebesar 0,927 yang berarti bahwa 92,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. sementara itu dapat dicari dengan rumus  $Y = 0,094 + 0,272X1 + 0,303X2 + 0,484X3$ .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, and employee performance at HYPERMART Royal Plaza Surabaya. With the following research results: Based on Figure 4.2 in table 4.16 on the results of Multiple Linear Regression "Coefficients" it can be seen that the value of the Regression Equation that has been formed as follows: The regression coefficient of leadership style (X1) of 0.272 indicates a positive directional influence of leadership style (X1) on employee performance (Y). This means that if the leadership style (X1) rises by one unit, then employee performance (Y) will rise by 0.272 assuming the magnitude of motivation (X2) and work discipline (X3) is fixed. The motivation regression coefficient (X2) of 0.303 indicates a positive directional effect of motivation (X2) on employee performance (Y). This means that if motivation (X2) increases by one unit, employee performance (Y) will increase by 0.303 assuming the magnitude of the

leadership style (X1) and work discipline (X3) is fixed. The value of the work discipline regression coefficient (X3) of 0.484 indicates a positive directional effect of work discipline (X3) on employee performance (Y). This means that if work discipline (X3) rises by one unit, then employee performance (Y) will rise by 0.484 assuming the magnitude of the leadership style (X1) and motivation (X2) is fixed. the magnitude of R2 is 0.927 which means that 92.7% of employee performance variables (Y) can be explained by leadership style variables (X1), motivation (X2), work discipline (X3), while the remaining 7.3% is explained by variables Other variables outside the model examined in this study. Meanwhile, the formula can be found with the formula  $Y = 0.094 + 0.272X1 + 0.303X2 + 0.484X3$ .

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi kecil maupun besar, masalah yang ada di dalam setiap kegiatan organisasi yaitu manusia merupakan masalah utamanya. Manusia merupakan penggerak di dalam organisasi karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas organisasinya juga akan berkualitas. Organisasi merupakan sekumpulan individu-individu yang menjadi kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sistematis dan sadar untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu-individu yang saling bekerja sama untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan merupakan pengertian dari perusahaan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Dalam perusahaan Salah satu unsur terpenting yaitu sumber daya manusia (karyawan).

Agar bisa terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan memerlukan pimpinan berkualitas yang bertugas memimpin dan mengelola perusahaan yang bersangkutan. Kondisi organisasi akan terlihat baik atau buruk sesuai dengan perusahaan yang sedang dikelola oleh pemimpinnya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang atasan perusahaan perlu memotivasi dengan sikap yang benar dan memasukkan nilai-nilai yang bermanfaat kepada pegawainya agar pegawainya merasa nyaman dengan pekerjaannya. Untuk itu pimpinan Hypermarket Royal Plaza

Surabaya. harus bisa memberikan motivasi yang tepat kepada semua pegawainya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih semangat bila mendapatkan motivasi dari atasannya karena itu sudah menyangkut mental dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seseorang pasti menginginkan perlakuan yang baik dari perusahaan, di lain pihak pimpinan perusahaan juga menginginkan karyawannya mematuhi peraturan yang berlaku agar terjadi keadaan yang saling menguntungkan demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Kegiatan pelatihan dan pendidikan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan akan bermanfaat. Perusahaan juga menginginkan timbal balik dari karyawan berupa peningkatan kinerjanya. karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan maka perusahaan harus memenuhi kebutuhannya. Kualitas perusahaan akan terlihat dari kinerja karyawannya. Kinerja itu dapat dilihat dari proses dan hasil. Untuk mencapai sebuah tujuan di dalam perusahaan perlu adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan agar dalam proses produktivitas perusahaan berjalan lancar. Disiplin kerja disini harus seimbang yaitu disiplin kerja dari pemimpin dan karyawan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diterapkan para manajer di perusahaan terhadap karyawannya agar mereka bisa berperilaku mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal-hal yang tidak diinginkan dari perusahaan yaitu penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunsemangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencapaian prestasi kerja yang baik. Mungkin dengan Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan strategi perusahaan yang bagus untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan penelitian Reza (2010) peneliti menemukan adanya faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan seperti dari keadaan setiap individu-individu karyawan, lingkungan kerja dan teman sekerja. Lalu timbul pemikiran agar faktor-faktor tersebut bisa berkesinambungan satu sama lain sehingga mempengaruhi karyawannya dalam hal kinerjanya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut terbagi dalam tiga rumusan masalah khusus, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya?

### **1.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas ,maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.

2. Mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.
3. Mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.
4. Mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Kouzes dan Posner (dalam suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) Kepemimpinan adalah Penciptaan cara bagi seseorang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan suatu yang luar biasa. Menurut Kartono (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif untuk orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Rivai (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013:140) Kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, Menggerakkan, Mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

## **2. Motivasi**

Menurut Hasibuan (2009:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Rivai (2009:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2010:378) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Menurut Supriyono (2003) dalam Bryan (2013:32) motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimulasi kekuatan, *intrinsic* yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Dari beberapa pengertian motivasi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau penggerak agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

## **3. Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang untuk mentaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Menurut Handoko (1994:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari beberapa pengertian disiplin diatas, maka penelitian dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah konsistensi dalam karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara continue dan sesuai dengan aturan dari perusahaan dan tidak melakukan penyelewengan kerja. Indicator meliputi: ketepatan waktu kerja, ketepatan penggunaan pakaian dan perlengkapan kerja, penggunaan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, semangat dan inisiatif dalam bekerja.

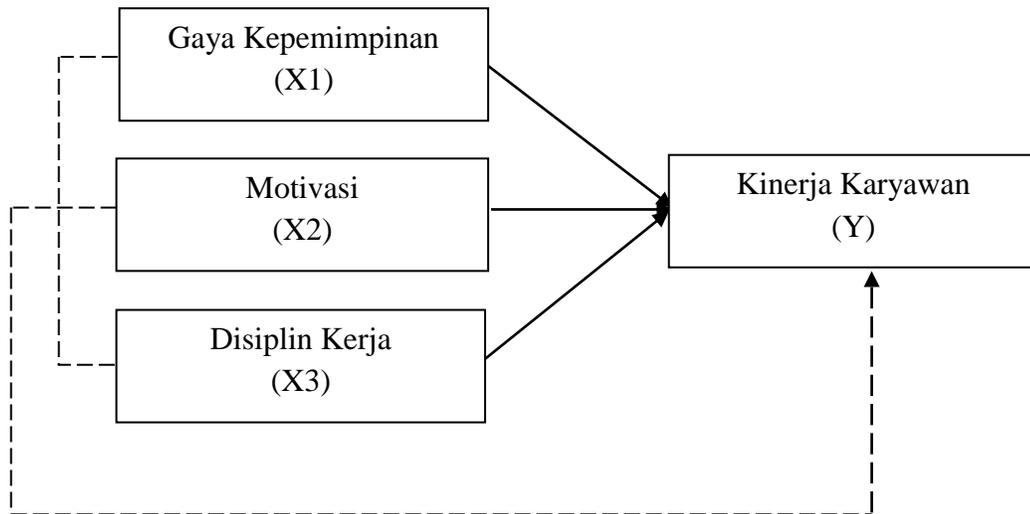
#### **4. Kinerja**

Menurut Hasibuan (dalam paputungan, 2013:681) kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Simamora (2004:338) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil nyata pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 5. Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial maupun simultan.

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya.

### III. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menyajikan tahap lebih lanjut dari observasi. Setelah memiliki seperangkat skema klasifikasi, peneliti kemudian mengukur besar atau distribusi sifat-sifat tersebut di antara anggota-anggota kelompok tertentu. Dalam hal ini muncul peranan teknik-teknik statistik seperti distribusi frekuensi, tendensi sentral, dan dispersi (Silalahi, 2012:27-28). Pemilihan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini karena data yang didapat dari instrumen penelitian akan diolah dengan menggunakan analisis statistik, sehingga penyajian data berupa angka-angka.

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen di mana peneliti tertarik (Silalahi, 2012:253). Populasi dapat berupa organisme, orang-orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan di Hypermarket Royal Plaza Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian (Silalahi, 2012:254). Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, karena itu teknik sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah metode pengambilan sampel pada keseluruhan jumlah populasi, di mana jumlah populasi yang digunakan kurang dari seratus (Arikunto, 2012:104). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi, yaitu sebanyak 60 responden.

#### 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu atribut, sifat ataupun nilai dari orang, obyek yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3).

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dari fenomena empiris (Silalahi, 2012:291). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara (Sugiyono, 2017:117-118). Dokumentasi merupakan pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, dan sebagainya.

#### **5. Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

### **IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Hypermart mulai beroperasi pada tahun 2004. Sebelum sebesar sekarang, hipermarket besar ini dulunya diawali dengan sebuah toko kecil bernama Micky Mouse yang didirikan oleh Hari Darmawan. Hipermarket tersebut berdiri di gedung dua lantai seluas sekitar 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta pada tahun 1958. Kemudian pada tahun 1972, Matahari yang berdiri di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk

berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (toserba) di Indonesia. Keberhasilan tersebut membuat Matahari mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980. Lalu pada 14 Juli 1991, Matahari melakukan ekspansi bisnis pertama yang ditandai dengan mengoperasikan supermarket Super Bazaar.

Hypermart dengan ukuran bisnisnya yang besar serta begitu banyak varian yang harus dikerjakan, memiliki keuntungan tersendiri untuk dapat bekerjasama dengan Hypermart. Misi dari semua tugas kami adalah menciptakan persepsi Hypermart yang modern, berkelas, berkualitas dan ekonomis tanpa harus terlihat murahan, norak dan kampungan sesuai dengan segment kelas menengah yang disasar oleh Hypermart.

Kami membuat berbagai strategi untuk kegiatan komunikasi di Hypermart dengan berbagai konsep, seperti konsep promo dan cara berkomunikasi, desain dan materi cetaknya, mengerjakan standarisasi grafis untuk katalog Hypermart yang keluar setiap bulan, membuat konsep baru dan menciptakan nama serta mendesain kartu anggota Hypermart, HiCard dan masih begitu banyak lagi. sampai penanganan identitas bagi produk-produk khusus Hypermart, sehingga lebih sesuai dengan identitas Hypermart.

## **2. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin yang beragam. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan dengan prosentase 55,0% (33 orang), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki prosentase sebesar 45,0% (27 orang).

Mayoritas responden berusia 31-35 tahun dengan prosentase sebesar 33,3% (20 orang), selanjutnya adalah responden yang berusia <17-25 tahun dan 26-30 tahun

dengan prosentase masing-masing sebesar 26,7% (16 orang), dan responden yang berusia 36-40 tahun memiliki prosentase sebesar 13,3% (8 orang).

Mayoritas memiliki lama kerja 6-10 tahun dengan prosentase sebesar 46,7% (28 orang), selanjutnya adalah responden yang memiliki lama kerja < 1 tahun dengan prosentase sebesar 26,7% (16 orang), responden yang memiliki lama kerja > 11 tahun memiliki prosentase sebesar 20,0% (12 orang), dan responden yang memiliki lama kerja 2-5 tahun memiliki prosentase sebesar 6,7% (4 orang).

### Uji Validitas

uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *pearson product moment* (r) yang mengukur keeratan korelasi antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari variabel yang diamati. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *pearson product moment* (r) digunakan untuk mengetahui korelasi antara item dengan total item penelitian. Di mana ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai r memiliki tingkat signifikan kurang dari 5% (Silalahi, 2012:246).

### Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Kuesioner	<i>Pearson Product Moment</i> (r)	Signifikansi
Atasan mampu menganalisa permasalahan kerja dengan teliti (X1.1)	0,859	0,000
Kepribadian yang dimiliki atasan saya sudah matang sehingga dia cocok menjadi pemimpin (X1.2)	0,875	0,000
Pemberian perintah disampaikan dengan baik (X1.3)	0,872	0,000

Penyampaian pedoman pekerjaan oleh atasan diberikan dengan komunikasi yang baik (X1.4)	0,763	0,000
Atasan memiliki keberanian mengambil resiko dalam membuat keputusan (X1.5)	0,773	0,000
Tidak pernah ada ketakutan dalam diri atasan saya saat bekerja (X1.6)	0,747	0,000
Saran di saat rapat berlangsung selalu didengarkan atasan (X1.7)	0,837	0,000
Atasan mengutamakan saran yang disampaikan oleh bawahan (X1.8)	0,877	0,000
Atasan tegas menindaklanjuti pegawai yang tidak patuh saat bekerja (X1.9)	0,874	0,000
Sanksi tegas diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan Hypermart (X1.10)	0,765	0,000

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Kuesioner	<i>Pearson Product Moment (r)</i>	Signifikansi
Saya termotivasi bekerja giat agar mendapatkan gaji yang sesuai (X2.1)	0,732	0,000
Saya ingin mendapatkan insentif dari Hypermart maka saya tidak pernah terlambat datang bekerja (X2.2)	0,802	0,000
Keinginan kuat dalam diri saya adalah memberikan hasil kerja yang maksimal (X2.3)	0,945	0,000
Saya ingin menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai keinginan atasan (X2.4)	0,884	0,000
Saya yakin bahwa jika pekerjaan diselesaikan dengan baik maka saya akan mendapatkan imbalan (X2.5)	0,921	0,000
Atasan tidak akan memotong gaji saya ketika saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur (X2.6)	0,754	0,000

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Kuesioner	<i>Pearson Product Moment (r)</i>	Signifikansi
Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja (X3.1)	0,694	0,000
Saya tidak terbiasa terlambat datang bekerja (X3.2)	0,736	0,000
Bekerja di Hypermart harus berpakaian rapi dan sopan dan itu saya lakukan (X3.3)	0,790	0,000
Selalu meneliti hasil kerja sebelum menyerahkan pada atasan itu adalah kebiasaan saya (X3.4)	0,817	0,000
Saya tahu benar mengenai standar kerja yang harus ditaati di Hypermart (X3.5)	0,805	0,000
Standar kerja di Hypermart tidak pernah saya langgar (X3.6)	0,757	0,000
Saya selalu berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan penulisan laporan kerja (X3.7)	0,627	0,000
Waktu kerja saya gunakan secara efisien (X3.8)	0,768	0,000
Tersenyum kepada siapa saja saat berada di lingkup pekerjaan adalah kebiasaan saya (X3.9)	0,779	0,000
Jika saya bertemu pelanggan Hypermart maka saya tidak akan marah (X3.10)	0,707	0,000

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	<i>Pearson Product Moment (r)</i>	Signifikansi
Saya tahu cara menggunakan komputer kerja (Y1)	0,903	0,000
Pengetahuan yang saya miliki digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y2)	0,783	0,000
Atasan sering kali memberikan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki (Y3)	0,746	0,000
Saya sering kali diminta atasan untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam hal pekerjaan (Y4)	0,879	0,000
Saya tidak pernah terlambat menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan (Y5)	0,893	0,000
Dalam catatan kehadiran saya jarang tidak masuk (Y6)	0,843	0,000
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai aturan (Y7)	0,728	0,000
Saya tidak memerlukan bantuan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (Y8)	0,781	0,000

Sesuai dengan sajian data di atas menunjukkan keseluruhan item yang terdapat pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r dengan tingkat signifikan kurang dari 5%, sehingga dapat dinyatakan seluruh item di variabel kinerja karyawan valid.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauhmana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil dan konsisten (Silalahi, 2012:237,238). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) adalah di atas 0,6.

### Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,947
Motivasi (X2)	0,916
Disiplin Kerja (X3)	0,910
Kinerja Karyawan (Y)	0,931

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena semua instrumen memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai

signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

### Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Kolmogorov Smirnov	0,563
Asymp.Sig	0,909

Sumber: Hasil SPSS, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* 0,563 dengan signifikan 0,909, dimana nilai tersebut adalah lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel independen. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas dari penelitian ini:

### Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	<i>Tolerance</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,067	0,246
Motivasi (X2)	5,968	0,168
Disiplin Kerja (X3)	5,976	0,167

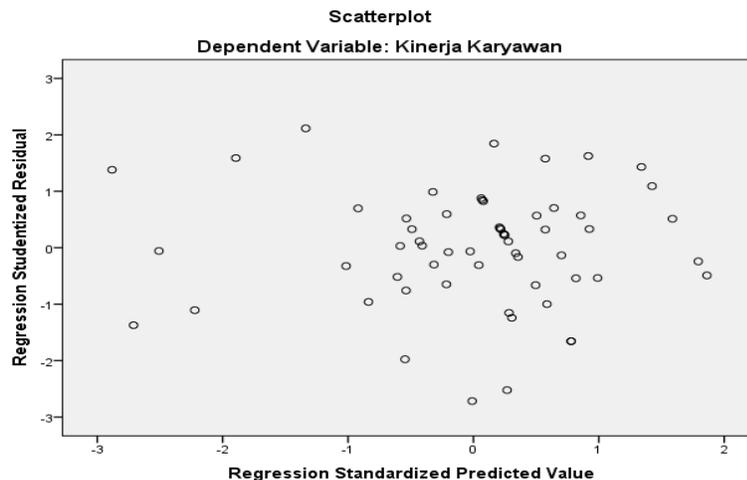
Sumber: Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* X1 sebesar 0,246, X2 sebesar 0,168 dan X3 sebesar 0,167. Jika dilihat dari nilai *tolerance*, maka terbebas dari multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF X1 sebesar 4,067, X2 sebesar 5,968 dan X3 sebesar 5,976. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau VIF  $\leq 10$ . Artinya nilai VIF setiap variabel  $< 10$ , maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu regresi dikatakan heterokedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu.

### Uji Heterokedastisitas



Suatu regresi dikatakan heterokedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram pancar residual tidak membentuk

suatu pola tertentu. Berdasarkan gambar di atas, maka disimpulkan bahwa data terbebas dari heterokedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki tujuan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya pada sebuah model yang digunakan dalam penelitian.  $R^2$  memiliki nilai yang berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai  $R^2$  yang ditunjukkan memiliki nilai mencapai angka 1 atau mendekati angka 1, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen atau mendekati angka 1, maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian kurang mampu atau tidak mampu menjelaskan variabel dependennya.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 <sup>a</sup>	.927	.923	,20304

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui besarnya  $R^2$  adalah sebesar 0,927 yang berarti bahwa 92,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. Disamping itu nilai  $R^2$  sebesar 0,927 terarah mendekati angka 1 yang menggambarkan bahwa model persamaan yang dibangun sudah cukup baik.

## Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t (*test significance individual parameter*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada besarnya nilai  $\alpha$  (level of significance) yaitu 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih besar daripada besarnya nilai  $\alpha$  (level of significance) yaitu 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berikut ini merupakan hasil uji t yang dilakukan:

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.094	.143	.661	.511
	Gaya Kepemimpinan	.272	.070	.281	.000
	Motivasi	.303	.091	.294	.002
	Disiplin Kerja	.484	.099	.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2020

#### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n-k$  ( $60-4 = 56$ ). Maka diperoleh t tabel sebesar 1,67252. Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai t hitung sebesar 3.868. Karena nilai t hitung < t tabel ( $3,868 < 1,67252$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.

## 2. Motivasi (X2)

Untuk mengetahui nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n-k$  ( $60-4 = 56$ ). Maka diperoleh t tabel sebesar 1,67252. Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai t hitung sebesar 3,335. Karena nilai t hitung < t tabel ( $3,335 < 1,67252$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.

## 3. Disiplin Kerja (X3)

Untuk mengetahui nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha$  dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu  $n-k$  ( $60-4 = 56$ ). Maka diperoleh t tabel sebesar 1,67252. Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai t hitung sebesar 4,912. Karena nilai t hitung < t tabel ( $4,912 < 1,67252$ ) dan nilai probabilitas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.

## Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada besarnya nilai  $\alpha$  (level of significance) yaitu 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jika nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih besar daripada besarnya nilai  $\alpha$  (level of significance) yaitu 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## Hasil Uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,398	3	9,799	237,701	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2,309	56	.041		
	Total	31,707	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Berdasarkan uji Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 237,701 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian variabel dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel di atas, maka nilai signifikansi menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai *level of significance*, maka H0 ditolak dan H4 diterima.

## 4. Pembahasan

gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pemimpin dengan kepribadian yang baik juga akan memperlakukan karyawan dengan baik sehingga menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan,

terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Royal Plaza Surabaya, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Agar para karyawan tidak jenuh, diharapkan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ada di perusahaan agar kinerja karyawan Hypermart Royal Plaza juga semakin meningkat.
2. Agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel baru atau bisa juga menggunakan teknik analisis yang berbeda seperti Structural Equal Modelling dengan aplikasi Smart PLS.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bramson, Robert Customer Loyalty: 50 Strategi Ampuh Membangun dan Mempertahankan Loyalitas Pelanggan. Jakarta: Prestasi Pustaka Haggai.

- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *e-Journal Ilmu Administrasi*, 495-506.
- Dapu, V., A., W. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 352-361.
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 523-533.
- Fandy Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi Offset Tjiptono, Fandy Manajemen Jasa. Yogyakarta: Andi Offset Tjiptono.
- Fandy Prinsip Prinsip Total Quality Service. Yogyakarta : Andi Offset Trump, Donald Trump University Marketing 101. Jakarta : Buana Ilmu Komputer.
- Febiningtyas, R., & Ekaningtyas, D. (2014). The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employees' Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review*, 97-106.
- Gardjito, A., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-8.
- Hanafi, B., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 73-89.
- Hamid., D. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hao, M., & Yazdanifard, R. (2015). How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation. *Global Journals Inc*, 1-7.

- Hersona, S. & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 528-537.
- Kabir, H. (2016). *Pengantar Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasim, D., Rantetampang, A., L., & Lumbantobing, H. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 154-164.
- Mangkunegara, A., & Octorend, T. (2015). Effect of Work Dicipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 319-328.
- Philip Manajemen Pemasaran Edisi Millenium I. Jakarta : Prenhallindo Kotler. Philip Manajemen Pemasaran Edisi Millenium II. Jakarta : Prenhallindo Kotler.
- Philip Marketing Insight From A To Z: 80 Konsep yang Harus Dipahami Oleh Seorang Manajer. Jakarta : Erlangga Tjiptono.
- Prasetio, R., & Wulansari, P. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. *E-Proceeding of Management*, 2999-3005.
- Riyadi, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. *Universitas Yogyakarta*, 173-186.
- Sari, R., & Hadijah, H. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 204-214.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 45-53.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Thomas Winning Customer Loyalty. Jakarta : Gramedia Piistaka Utama Kotler.