

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MULIA (GEDANGAN)  
SIDOARJO**

**MUHAMMAD BENNY SISWANTO**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Mahardhika**

***Abstract:** Humans are the most decisive resource in achieving the goals of company wants. Problem of the company is the level of employee performance, for an effort that can improve employee performance, with these problems it is suspected that leadership style, motivation, and work discipline factors have an influence on employee performance. Hope the results of this study can provide valuable information for companies in human resources management and all policies that are directly related to human resources aspects in a better way. This study uses a quantitative approach that is objective, includes the collection and analysis of quantitative data and uses statistical testing methods. This study aims to determine the effect of leadership style ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ). The object of this research is leadership style, motivation, work discipline and employee performance. The research subjects were all employees of PT. Mitra Pinasthika Mulia (Gedangan) Sidoarjo totaling 112 employees. Data collection methods were carried out by: questionnaire, observation and literature study. The data was tested 3 times, namely: 1) Validity 2) Reliability, and 3) Classical assumptions. Data were analyzed using Multiple Linear Regression Equation. The results showed that 1) there is an influence of leadership style on employee performance 2) there is an influence of motivation on employee performance 3) there is an influence of work discipline on employee performance 4) motivation has the strongest influence on employee performance at PT. Mitra Pinasthika Mulia.*

**Keywords:** *employee performance, leadership style, work motivation, work discipline.*

**Abstrak:** Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Permasalahan dalam perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia (Gedangan) sidoarjo, yang berjumlah 112 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan secara: kuesioner, observasi dan studi pustaka. Data diberlakukan 3 kali pengujian yaitu: 1) Validitas 2) Reabilitas, dan 3) Asumsi klasik. Data dianalisis menggunakan Persamaan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 4) motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia.

**Kata kunci:** *kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja.*

## PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan dan faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi (Parashakti, 2019).

Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan dorongannya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Fuad et al., 2017).

Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompoknya (Krisnadi & Tarigan, 2016).

Seorang pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi sikap karyawan untuk rela melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia (Parashakti, 2019)

Hartanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah di komunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2011). Setiawan (2016) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya serta menagarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 20011). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang di tujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Beberapa penelitian telah menguji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, antara lain Sofianti (2017) dan Hakim (2011). Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi selain pemimpin adalah motivasi (Parashakti, 2019).

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2016) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah

satu syarat agar disiplin dapat ditimbulkan 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 hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Fatihudin (2015: 146) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia (Gedangan) sidoarjo.

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  dihitung  $> r$  tabel(n-2).

### Hasil Pengujian Validasi

| No | Variabel/Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
|----|--------------------|----------|---------|------------|
|    | Gaya Kepemimpinan  |          |         | Valid      |
| 1  | 1                  | 0,773    | 0,185   | Valid      |
| 2  | 2                  | 0,772    | 0,185   | Valid      |
| 3  | 3                  | 0,624    | 0,185   | Valid      |
| 4  | 4                  | 0,774    | 0,185   | Valid      |
|    | Motivasi           |          |         |            |
| 1  | 1                  | 0,816    | 0,185   | Valid      |
| 2  | 2                  | 0,787    | 0,185   | Valid      |
| 3  | 3                  | 0,709    | 0,185   | Valid      |
| 4  | 4                  | 0,662    | 0,185   | Valid      |
| 5  | 5                  | 0,737    | 0,185   | Valid      |
|    | Disiplin kerja     |          |         |            |
| 1  | 1                  | 0,670    | 0,185   | Valid      |
| 2  | 2                  | 0,638    | 0,185   | Valid      |
| 3  | 3                  | 0,634    | 0,185   | Valid      |
| 4  | 4                  | 0,700    | 0,185   | Valid      |
| 5  | 5                  | 0,767    | 0,185   | Valid      |
|    | Kinerja Karyawan   |          |         |            |
| 1  | 1                  | 0,688    | 0,185   | Valid      |
| 2  | 2                  | 0,843    | 0,185   | Valid      |
| 3  | 3                  | 0,820    | 0,185   | Valid      |
| 4  | 4                  | 0,612    | 0,185   | Valid      |
| 5  | 5                  | 0,708    | 0,185   | Valid      |
| 6  | 6                  | 0,750    | 0,185   | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data

distribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model dalam persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terkait.

**Hasil Estimasi Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | T     | Sig  | Collinearity Statistic |       |
|-------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|------------------------|-------|
|                   | B                           | Std Error | Beta                      |       |      | Tolerance              | VIF   |
| 1 (Constant)      | 2.787                       | 1522      |                           | 1831  | ,070 |                        |       |
| Gaya kepemimpinan | ,460                        | ,122      | ,316                      | 3,784 | ,000 | ,555                   | 1,801 |
| Motivasi          | ,329                        | ,091      | ,343                      | 3,628 | ,000 | ,434                   | 2,305 |
| Disiplin Kerja    | ,259                        | 0.097     | ,222                      | 2.665 | ,009 | ,556                   | 1.799 |

a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan  
Sumber: Lampiran output SPSS

**Hasil Uji t Secara Parsial**

| Variabel Bebas         | t hitung | Sig.t |
|------------------------|----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 3.784    | 0.000 |
| Motivasi (X2)          | 3.628    | 0.000 |
| Disiplin Kerja(X3)     | 2.665    | 0,009 |

Sumber: Lampiran Output SPS

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung besar 3,784 dengan taraf signifikansi hasil sebesar

0,000 tersebut lebih kecil 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mulia Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Ary Setiawan, 2016) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H20) telah membuktikan terdapat pengaruh

antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mulia Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Endy Eros, 2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ .

Pengujian secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mulia Sidoarjo. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Neneng Sofiyanti Dan Achmad Nawawi, 2017) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Data data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner.

Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabilitas dan valid "Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia".

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari, 2000, Analisis Teori Dan Kasus Solusi, BPFE, Yogyakarta
- Aritonang, Keke. T, 2005, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*, Jurnal Pendidikan Penabur, No. 4. Th IV, Jakarta
- Armstrong, Michael, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Eros, Endy, 2014, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, Vol. 1, No.1, Artikel 2
- Ferdinand, Augusti, 2006, Metode Penelitian Manajemen, Edisi 2, BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Hakim, Abdul, 2006, Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah, JRBL, Vol.2, No. 2, Hal:165-180
- Handoko, T. Hani, 2003, Manajemen Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Malthis, R.L dan Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, S alamba Empat, Jakarta
- Masrukhin dan Waridin, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, EKOBIS, Vol. 7, No. 2, Hal:197-209
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen dan Mary, Coulter, 2005, Manajemen, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen. P, 2006, Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Setiawan, Ary, K, dan Mujiati, Wayan, N, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No. 12, Hal:7956-7983
- Siagian, Sondong. P, 2002, Kita Meningkatkan Produktifitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta

- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sofianti, Neneng, dan Nawawi, Achmad, 2017, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamongpraja (Satpol PP) Kabupaten Karawang*, Buana Ilmu, Vol. 1, No. 2, Hal:2580-5517
- Suharto dan Cahyono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, JRBI, Vol.1, No. 1, Hal:13-30
- Supranto, J, 2001, *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi Ke-Enam, Erlangga, Jakarta
- Suranta, Sri, 2002, *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, Empirika, Vol 15, No. 2, Hal:116-138
- Tampubolon, Biatna, D, 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standarisasi, No. 9 Hal:106-115