

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPWAN SETIA  
BHAKTI WANITA SURABAYA**

Oleh :

**Tasya Wahyu Annisa Aryani**

[tasyanisa1910@gmail.com](mailto:tasyanisa1910@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance at Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya. The sampling method used is the saturated sampling method. This study uses a saturated sampling technique because the population is relatively small. The sample in this study were employees who worked at Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya with a total of 60 employees. The data used is primary data. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that the variables of Leadership, Work Motivation and Work Discipline have a simultaneous influence on Employee Performance, all variables can be said to have a simultaneous influence on the dependent variable, namely Employee Performance which can increase significantly in the study. This explains that the Leadership, Work Motivation and Work Discipline in Employee Performance has been going well, so that it has a positive impact.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Karena terbatasnya keahlian, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki setiap orang, kehidupan masyarakat akan selalu saling membutuhkan. Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi harus menggabungkan semua kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan. Unit sosial yang diarahkan dengan sengaja meliputi lebih dari 2 orang yang bekerja secara berkelanjutan menuju target bersama (Robbins, 2014).

Kita semua tahu bahwa setiap bisnis membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Karena mereka adalah kekuatan

pendorong di belakang sumber daya lainnya, sumber daya manusia perusahaan memainkan fungsi paling penting guna mencapai tujuannya. Aset paling berharga dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, yang memungkinkan pengoperasian sumber daya organisasi lainnya. (Simamora, 2009). Karena memiliki akal, perasaan, kemauan, keahlian, serta keterampilannya sendiri, maka sumber daya manusia baik manajer maupun karyawan yang dimiliki perusahaan tidak dapat ditiru. Oleh karena itu, diperlukan manajemen khusus yang efektif untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan hierarkis, tentunya para pekerja diharapkan untuk meningkatkan presentasinya. Perusahaan akan berusaha menaikkan kinerja karyawannya dengan keinginan tujuan perusahaan bisa diraih karena kinerja karyawannya berdampak keberhasilan organisasi. Output atau prestasi kerja yang dievaluasi berdasarkan standar kerja organisasi secara kualitas dan kuantitas. Kinerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan sesuai dengan standar organisasi merupakan kinerja yang optimal disebut kinerja karyawan.

Suatu organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya merupakan organisasi yang dinilai baik karena aspek terpenting mendongkrak kinerja. Maka, penilaian kinerja penting diterapkan guna menetapkan apakah pekerjaan pekerja sudah tepat. dengan harapan dan standar perusahaan dan seberapa baik kinerjanya setiap hari. Karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas organisasi, perkembangan kinerja karyawan dapat diamati melalui evaluasi kinerja. Selain itu, jika ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusinya. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mengamati gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi karyawan serta tingkat disiplin pekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam manajemen, kepemimpinan sangat penting karena memastikan proses manajemen berjalan lancar dan karyawan antusias dengan pekerjaannya. (Hasibuan,

2012). Proses memberi arahan dan pengaruh aktivitas anggota yang berhubungan dengan pekerjaan dikenal dengan kepemimpinan (Edy Sutrisno, 2017: 236). Salah satu alasan mengapa orang selalu didorong untuk menyelidiki seluk-beluk kepemimpinan adalah peran yang sangat strategis dan signifikan yang dimainkan kepemimpinan dalam meraih misi, visi, serta target perusahaan. Kepemimpinan merupakan aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain aspek Motivasi adalah memberi seseorang dorongan yang mereka butuhkan untuk bertindak dengan cara tertentu yang membuat mereka lebih dekat ke tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), Motivasi yaitu dorongan di balik kesediaan anggota untuk terlibat dalam beberapa aktivitas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Disiplin kerja bertujuan mendesak pekerja menaati peraturan tertentu. Hal ini dilakukan agar pekerja bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan serta standar yang sudah ditentukan. Secara efektif mengerjakan pekerjaan tidak terlambat serta akurat, memberi hasil kinerja unggul. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya bertujuan untuk mengembangkan koperasi yang bergerak pada bidang jasa keuangan sesuai dengan jati diri koperasi, meningkatkan program pemberdayaan ekonomi terkhusus UMKM dan koperasi melalui simpan pinjam, dan mendorong

kenaikan taraf kehidupan anggota melalui UMKM. Sejak pertama kali didirikan pada tahun 1975 sampai dengan saat ini sudah mengalami banyak perkembangan dengan jumlah anggota yang mencapai lebih dari 13.615 orang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama magang 3 bulan dengan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya, bahwa terdapat suatu ketidakberhasilan kinerja para karyawan. Dimana sosok kepemimpinan pada Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya yang dipimpin oleh Pengurus dengan jumlah 6 orang (Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris dan wakilnya, bendahara dan wakilnya) itu dengan semua ikut mengatur dalam memimpin dan memerintah para karyawan, dengan demikian, kepemimpinan selama ini kurang baik, khususnya dalam hal pola interaksi yang tidak tepat dan sering berbeda — beda intruksi dari setiap pengurus yang membuat para karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya salah memahami yang diperintahkannya. Efek permasalahan di atas menyebabkan banyak kesalahpahaman antara pekerja dan pemimpin, yang berpotensi mengurangi hasil kerja pekerja.

Setelah itu, peneliti menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing pegawai Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya tergolong kecil, akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk hingga membuat pekerja merasa tidak nyaman saat bekerja. Mereka ragu tentang arahan pengurus, yang terkadang tidak tepat dan seringkali bertentangan.

Tingkat kinerja karyawan akan rendah jika tidak ada peran kepemimpinan dalam membina komunikasi yang harmonis dan jika karyawan tidak diberi arahan. Demikian pula, kinerja karyawan yang rendah akan diakibatkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang baik terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan, seperti seperti kemalasan dalam bekerja dan kurang disiplin dalam bekerja. Di zaman modern, perusahaan menginginkan demokrasi dalam penerapan kerja yang benar, maka kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin menjadi penting (Mangkunegara, 2008). Kepemimpinan, motivasi serta disiplin tidak tepat mungkin menjadi penyebab menurunnya kinerja pekerja, akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya kepemimpinan yang tepat dengan keinginan pekerja, motivasi, dan disiplin guna menetapkan keberhasilan kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPWAN SETIA BHAKTI WANITA SURABAYA."

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Keahlian pimpinan membujuk orang lain, yakni bawahannya, untuk melakukan apa yang diinginkan pemimpin, meskipun dia tidak menyukainya secara pribadi disebut kepemimpinan (Siaga dalam Edy Sutrisno, 2019: 213).

Sedangkan Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019:214) menganggap kepemimpinan sebagai proses untuk membuat orang lain bersedia bekerja menuju tujuan bersama. Administrasi secara luas didefinisikan sebagai tugas terorganisir guna mengelola dan memanfaatkan pekerja, material serta keuangan guna memenuhi target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan kapasitas individu mendorong, membimbing, dan mempengaruhi ide serta tindakan masing-masing pekerja sehingga mandiri pada pekerjaannya, khususnya dalam membuat pilihan guna mempercepat pencapaian tujuan (Wahyudi, 2017: 119).

### **Motivasi Kerja**

Suatu gerak atau dorongan pada diri individu guna berbuat dan bertindak sesuai dengan pekerjaan serta tanggung jawab

yang dilimpahkan untuknya disebut motivasi (M. Kadarisman, 2012: 278).

Saat ini, hampir setiap praktisi dan ilmuwan memiliki gagasan sendiri tentang apa arti motivasi (Griffin & Moorhead, 2013). Definisi tersebut biasanya mencakup kata-kata berikut: tujuan, sasaran, keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

### **Disiplin Kerja**

Sikap hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan pada ketetapan tertulis serta tidak tertulis yang ada, dapat disimpulkan sebagai kapasitas guna menerapkannya dan penolakan untuk menghindari hukuman ketika dilanggar (Sastro, 2011: 291).

Disiplin mengacu pada sikap, perilaku serta kegiatan yang konsisten dengan ketentuan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan individu terhadap norma dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016: 89).

### **Hipotesis**

Dari hasil penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya

H2: Motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya

H3: Disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya

H4: Kepemimpinan (X1), motivasi (X2) serta disiplin kerja (X3) mempengaruhi kinerja

karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Area yang akan diamati oleh peneliti disebut populasi. Populasi merupakan kategori yang luas dari item atau individu dengan mutu dan karakteristik yang sudah dipilih oleh peneliti guna diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2011: 80)

Penilaian di atas merupakan acuan bagi pencipta guna menetapkan populasi dan sampel. Populasi dan Sampel dari penelitian ini, yakni karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya sejumlah 60 pekerja

#### Jenis dan Sumber Data

##### 1. Data Primer

Sumber informasi yang menyediakan otoritas informasi dengan akses langsung ke materi disebut data primer (Sugiyono, 2017: 225). Data yang dipakai peneliti merupakan data primer. Informasi penelitian yang diterima langsung dari sumbernya disebut data primer (Sugiyono, 2012). Di penelitian ini, data utama diambil dari survei dan sumbernya yaitu orang-orang yang menjawab pertanyaan peneliti.

##### 2. Data Sekunder

Informasi yang dikumpulkan dari individu lainnya atau dokumen, yang tidak menawarkan data langsung pada pengumpul data disebut data sekunder (Sugiyono, 2017: 137). Sebagian besar data ini terdiri dari dokumen sejarah, laporan, atau bukti yang dikumpulkan dari arsip dokumentasi publik dan tidak dipublikasikan.

#### Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuisisioner

#### Metode Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Pengujian yang dilaksanakan pada isi alat yang menilai ketepatan instrumen penelitian disebut uji validitas (Sugiono, 2012: 255). Kuisisioner dianggap sah apabila dapat menjelaskan karakteristik yang akan diuji dengan kuisisioner. Uji ini menentukan apakah kuisisioner valid atau sah. Validitas kuisisioner didasarkan pada kemampuan pertanyaannya menjelaskan hal yang akan dinilai kuisisioner (Imam Ghazali, 2011). Pengujian tersebut memiliki ambang sig 0,05 dan dua sisi. Faktor-faktor berikut akan dievaluasi:

1. ketika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dua sisi dengan sig 0,05), pernyataan sah
2. ketika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (dua sisi dengan sig 0,05), pernyataan tidak sah.

$R_{tabel} = 0,2542$ , hasil kuisisioner yang dikeluarkan pada 600 responden dengan sig 5%

##### 2. Uji Reabilitas

instrumen guna mengevaluasi semua kuisisioner yang berfungsi sebagai indikator variabel disebut uji reliabilitas. Jika tanggapan individu pada kuisisioner konstan atau stabil sepanjang waktu, kuisisioner dianggap andal (Sugiono, 2017: 168). Apabila koefisien reliabilitas instrumen minimal 0,60, maka reliabel (Sugiono, 2017: 184). Reliabilitas artinya suatu alat bisa diandalkan menjadi instrumen pengumpul data sebab kualitasnya cukup.

Uji reliabilitas ini dilakukan hanya pada data yang telah dianggap sah. Metode Croanbach alpha  $> 0,60$  digunakan untuk mengevaluasi dependabilitas. Melakukan perhitungan reliabilitas dilaksanakan dengan memakai croanbach alpha sebagai berikut:

1. ketika hasil koefisien alpha  $>$  taraf signifikan 0,6 maka pernyataan reliabel
2. jika hasil koefisien alpha  $<$  taraf signifikan 0,6, pernyataan tidak reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berusaha mengkaji apakah model regresi menemukan keterkaitan antara variabel bebas (Ghozali, 2016: 104). Multikolinearitas ini menghasilkan sampel dengan beberapa variabel. Hal tersebut menandakan bahwa standard errornya besar, sehingga ketika koefisien diperiksa, thitung akan  $<$  t-tabel. Membuktikan bahwa tidak ditemukan keterkaitan linier antara variabel independen yang terkena dampak dari variabel dependen.

Pada penelitian ini kriteria pengujiannya:

1. apabila tolerance  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ , timbul multikolinearitas
2. apabila tolerance  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ , tidak timbul multikolinearitas.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bermaksud mengkaji apakah residual varians dari satu observasi ke pengamatan berikutnya di model regresi tidak sama (Ghozali, 2016: 134). Apabila residual mempunyai variasi sama, maka dikenal dengan homoskedastisitas, dan jika tidak, disebut

heteroskedastisitas. Berikut landasan untuk mengambil keputusan:

1. heteroskedastisitas terjadi ketika ditemukan pola, seperti titik-titik yang bergelombang, membesar, kemudian menyempit
2. bebas heteroskedastisitas ketika tidak ditemukan pola yang tampak, tidak beraturan dan tidak terdapat titik di atas serta bawah 0 di sumbu Y.

#### 3) Uji Normalitas

Menentukan apakah nilai variabel perancu di model regresi berdistribusi teratur atau mendekati normal, seperti yang ditunjukkan oleh Grafik P-P Plot. Sig (2-tailed). Data dikatakan distribusinya normal apabila titik-titik di grafik berada di sekeliling garis diagonal serta bergerak searah dengan garis, data tidak berdistribusi normal ketika titik-titiknya tidak berada disekitar garis dan tidak bergerak searah (Ghozali, 2016: 103). Tes Kolmogorov-Smirno mengungkapkan normalitas data. Apabila sig  $> 0,05$ , data berdistribusi normal, ketika  $< 0,05$ , tidak normal.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Bermaksud mengkaji apakah lebih dari dua variabel mempunyai hubungan pengaruh serta menggambarkan arah ikatan antara variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2013: 96). Peneliti memakai regresi linier berganda guna menilai dampak kepemimpinan, motivasi serta disiplin untuk kinerja pekerja sebagai variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi kerja

X3 = disiplin kerja

b1, b2, b3 = koefisien regresi.

#### 5. Uji t

Bermaksud mengkaji besarnya pengaruh satu variabel bebas saat menjelaskan varian dari variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Ambang sig 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Faktor-faktor berikut diterapkan guna menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis:

a. hipotesis diterima atau berpengaruh ketika probabilitasnya  $< 0,05$

b. hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh apabila probabilitas  $> 0,05$

Untuk mengetahui H0 diterima atau ditolak, maka harus melakukan perbandingan thitung dengan ttabel terlebih dahulu, seperti:

1. dikatakan mempengaruhi secara parsial ketika thitung  $>$  ttabel dan H0 ditolak, H1 diterima

2. dikatakan tidak mempengaruhi secara parsial ketika thitung  $<$  ttabel dan H0 diterima, H1 ditolak.

#### 6. Uji f

Menentukan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan mempengaruhi bersamaan variabel terikat atau tidak (Ghozali, 2018: 97). Dengan sifat-sifat tertentu:

a. hipotesis diterima atau berpengaruh jika nilai probabilitas  $< 0,05$  secara simultan

b. hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh jika nilai probabilitas  $> 0,05$  secara simultan.

Untuk mengetahui H0 diterima atau ditolak, maka harus melakukan perbandingan fhitung dan ftabel terlebih dahulu, seperti berikut :

1. dikatakan mempengaruhi secara simultan ketika fhitung  $>$  ftabel dan H0 ditolak, H1 diterima

2. dikatakan tidak mempengaruhi secara simultan ketika fhitung  $<$  ftabel dan H0 diterima, H1 ditolak.

#### 7. Koefisien Determinasi

Koefisien ini mengkaji sejauh mana model dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat (Ghozali, 2018:163). Di mana R<sup>2</sup> antara 0 dan 1, ini menunjukkan:

a. apabila R<sup>2</sup> mendekati 0, artinya variabel bebas kurang mampu menerangkan perubahan variabel terikat

b. jika R<sup>2</sup> mendekati 1, variabel bebas mampu menerangkan perubahan variabel terikat.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,697	0,2542	VALID
2.	X1.2	0,658	0,2542	VALID
3.	X1.3	0,503	0,2542	VALID
4.	X1.4	0,756	0,2542	VALID
5.	X1.5	0,656	0,2542	VALID
6.	X2.1	0,431	0,2542	VALID

7.	X2.2	0,782	0,2542	VALID
8.	X2.3	0,738	0,2542	VALID
9.	X2.4	0,677	0,2542	VALID
10.	X3.1	0,689	0,2542	VALID
11.	X3.2	0,553	0,2542	VALID
12.	X3.3	0,595	0,2542	VALID
13.	X3.4	0,330	0,2542	VALID
14.	Y.1	0,624	0,2542	VALID
15.	Y.2	0,780	0,2542	VALID
16.	Y.3	0,614	0,2542	VALID
17.	Y.4	0,782	0,2542	VALID
18.	Y.5	0,382	0,2542	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti

Dari table 1 di atas dapat dilihat bahwa koefisien validitas tiap item pertanyaan lebih besar dari r- table 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti tiap – tiap item variable adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### Uji Realibilitas

**Table 2**  
**Uji Reabilitas**

Kategori	Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,759	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,677	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,60	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

Sumber: Data diolah Peneliti

Nilai reliabilitas variable pada table 2 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkolerasi kuat untuk tiap variable tersebut. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's alpha* yaitu 0,60 maka semua variable adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**

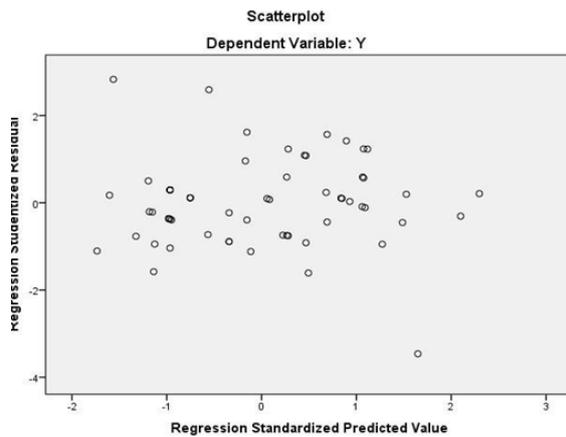
Model	Collinearitys Coefficients Statistics <sup>a</sup>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 X1	.791	1.264	Non Multikolinearitas
X2	.948	1.055	
X3	.762	1.312	

(Sumber : Data Diolah Peneliti)

Dari tabel 3 tolerance kepemimpinan (X1)  $0,791 > 0,10$  atau VIF kepemimpinan (X1)  $1.264 < 10,00$ . Nilai tolerance value Motivasi Kerja (X2)  $0,948 > 0,10$  atau VIF Motivasi Kerja (X2)  $1,055 < 10,00$  dan yang terakhir nilai Disiplin Kerja (X3)  $0,762 > 0,10$  atau nilai VIF Disiplin Kerja (X3)  $1,312 < 10,00$ . Dari penjelasan tersebut dapat diartikan seluruh variabel tidak terdeteksi multikolinieritas.

## 2) Uji Heteroskedasitas

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedasitas**

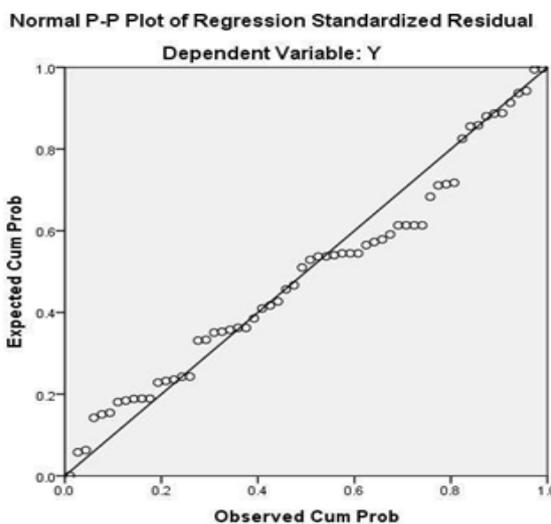


(Sumber : Data Diolah Peneliti)

Menurut data gambar 1, diketahui titik-titik menyebar diatas dan dibawah, tidak berbentuk pola (bergelombang, melebar dan menyempit), titik-titik terletak pada sumbu Y serta tersebar diatas dan bawah 0, maka data tersebut dinyatakan tidak terdeteksi heterokedastisitas.

## 3) Uji Normalitas

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**



(Sumber : Data Diolah Peneliti)

Dari grafik yang ditunjukkan Gambar 2, dinilai bahwa hasil memperlihatkan data terdistribusi normal, yang dibuktikan dengan sebaran titik-titik di sekeliling dan sepanjang garis.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4**

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.703	.568		2.448	.016
1 X1	.270	.108	.287	2.511	.015
X2	.520	.142	.384	3.668	.001
X3	.488	.237	.240	2.057	.044

(Sumber : Data Diolah Peneliti)

$$Y = 1,703 + 0,270X1 + 0,520X2 + 0,488X3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat, yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Bebas, yaitu Kepemimpinan

X2 = Variabel Bebas, yaitu Motivasi Kerja

X3 = Variabel Bebas, yaitu Disiplin Kerja

### Uji Parsial (t)

Berguna menguji pengaruh variabel untuk terikat. Jika probabilitas < 0,05, maka kriteria pengujian hipotesis diterima atau berpengaruh. Derajat kebebasan df = n-k-1 atau 60-3-1 = 56, dengan ttabel = 1,67252.

#### 1) Kepemimpinan (X1)

Dengan menggunakan data dari tabel 4.19, diperoleh thitung 2,511. Karena thitung > ttabel (2,511 > 1,67252) dan sig 0,015 < 0,05, maka H0 ditolak, Ha diterima. Membuktikan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi parsial kinerja karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## 2) Motivasi Kerja (X2)

Dengan menggunakan data dari tabel 4.19, diperoleh thitung 3,668. Karena thitung > ttabel (3,668 > 1,67252) dan sig (0,001) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Membuktikan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi parsial kinerja karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## 3) Disiplin Kerja (X3)

Dengan menggunakan data dari tabel 4.19, diperoleh thitung 2,057. Karena thitung > ttabel (2,057 > 1,67252) dan sig (0,044) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Membuktikan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi parsial kinerja pekerja Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## Uji Simultan (f)

Berguna menguji hipotesis yang menyatakan secara menyeluruh (simultan) pengaruh variabel bebas (X) untuk terikat (Y). Dengan kriteria pengujian hipotesis diterima atau ditolak jika nilai probabilitas < 0,05 secara simultan. Derajat pembilang df = k-1 (3-1= 2) serta derajat penyebut df = n-k-1 (60-3-1 = 56) dengan hasil yang diperoleh f-tabel yang diperoleh adalah 3,16.

**Tabel 5**  
**Uji f**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.906	3	31.635	13.495	.000 <sup>a</sup>
Residual	131.277	56	2.344		
Total	226.183	59			

(Sumber : Data Diolah Peneliti)

Dari uji tabel 5 diatas, menunjukkan fhitung sebesar 13,495 dengan tingkat signifikan 0,000<sup>a</sup> sedangkan ftabel sebesar 3,16. Jadi, nilai fhitung > ftabel (13,495>3,16), artinya H0 ditolak, H1 diterima. Membuktikan seluruh variabel independen bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Sehingga hipotesis mengungkapkan “kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya” dapat diterima.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.389	1.53109	.420	13.495

(Sumber : Data Diolah Peneliti)

R square= 0,42 (42%) seperti yang ditunjukkan tabel 4.21. Menjelaskan variabel bebas mempengaruhi 42% variabel terikat. Sedangkan sisanya 0,58 (58%) memperoleh pengaruh dari faktor-faktor di luar penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian T, diketahui kepemimpinan (X1) mempengaruhi parsial Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung (2,511) > ttabel (1,67252) serta sig (0,015) < 0,05. Yang berarti, kepemimpinan Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin tinggi

kepemimpinan maka kinerja pekerjanya semakin tinggi dan semakin buruk kepemimpinannya, kinerja karyawannya semakin rendah.

Hasil diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Lisa Septianingsih (2019) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPRS Merta Madani Cabang Jatimulyo." Menurut analisisnya, seluruh variabel bebas (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan kondisi di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya, dimana salah satu gaya kepemimpinannya, yaitu selalu memberikan contoh teladan yang baik seperti berbicara dengan sopan kepada semua karyawan, karena dengan begitu dapat menjadikan teladan bagi para karyawan. Dari penjelasan yang ada kesimpulannya H1 diterima, pada Kepemimpinan (X1) secara parsial kepada Kinerja pekerja (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian T, diketahui motivasi kerja (X2) mempengaruhi parsial Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung (3,668) > ttabel (1,67252) dan sig (0,001) < 0,05. Yang berarti, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja, kinerja pekerjanya semakin tinggi dan semakin kecil motivasi kerjanya, kinerja karyawannya semakin rendah.

Hasil diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Eka Santya Putri (2020) berjudul "Pengaruh

Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Baru Lampung TBK Sidoarjo." Menurut analisisnya, seluruh variabel bebas (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan kondisi di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya yang memberikan gaji sepadan dengan tugas yang pekerja tersebut kerjakan, Agar untuk memotivasi kinerja para karyawan. Dari penjelasan yang ada kesimpulannya, H2 diterima, pada Motivasi Kerja (X2) secara parsial pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian T, diketahui disiplin kerja (X3) mempengaruhi parsial Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung (2,057) > ttabel (1,67252) serta sig (0,044) < 0,05. Yang berarti, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, kinerja pekerjanya semakin naik dan semakin kecil disiplin kerjanya, kinerja karyawannya semakin turun.

Hasil diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Windy Gustia Wardani (2017) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang." Menurut analisisnya, seluruh variabel bebas (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan kondisi di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya yang mana Karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita

Surabaya harus selalu taat dan selalu mengikuti peraturan Kerja yang telah ditetapkan, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja di setiap karyawan. Dari penjelasan yang ada dapat disimpulkan H3 diterima, pada variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seluruh variabel bebas bersamaan mempengaruhi variabel terikat, sesuai dengan data yang diperoleh. Hasil uji pada variabel bebas,  $f_{hitung} (13,495) > f_{tabel} (3,16)$ , dan  $sig (0,000) < 0,05$  dan R Square 0,42 (42%). Menjelaskan variabel bebas mempengaruhi 42% variabel terikat. Sedangkan sisanya 0,58 (58%) memperoleh pengaruh dari faktor-faktor di luar penelitian.

Diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini (2017) Judul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember." Menurut analisisnya, seluruh variabel bebas (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan yang ada dapat disimpulkan H4 diterima, pada variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) serta Disiplin Kerja (X3) secara keseluruhan (simultan) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Melihat hasil yang diperoleh dari kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS 20 mengenai variabel bebas pada variabel terikat, kesimpulannya:

- a. kepemimpinan (X1) mempengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
- b. motivasi kerja (X2) mempengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
- c. disiplin kerja (X3) mempengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
- d. kepemimpinan (X1), motivasi (X2) serta disiplin kerja (X3) bersamaan (simultan) mempengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya.

### **Saran**

Mengacu pada hasil sebelumnya, peneliti menganjurkan:

- a. bagi kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya
  1. karyawan Kopwan Setia Bhakti Wanita harus lebih kehati-hatian dan ketelitian dalam bekerja agar Kinerja para Karyawan dapat meningkat
  2. untuk dapat mencapai tujuan bersama, pengurus Kopwan Setia Bhakti Wanita harus dapat menampung semua aspirasi dan pendapat para karyawan didalam urusan pekerjaan
  3. untuk seluruh warga Kopwan Setia Bhakti Wanita wajib meningkatkan rasa empati terhadap sesama agar terciptanya rasa percaya diri dalam diri para karyawan dan pengurus

b. bagi peneliti selanjutnya

peneliti menginginkan, Penelitian ini berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopwan Setia Bhakti Wanita Surabaya sebagai referensi atau acuan khususnya di STIE Mahardhika Surabaya serta tambahan pustaka pada perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifai, Ahmad Adi. 2018, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada CV Arwana Mas Palembang, Jurnal Ecoment Global, Vol. 3, No. 1, Hal : 23 – 34.
- Bandari, Ani Supra. 2016. Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database, Hal: 10-21
- Bentar, Aidin, Murdijanto Purbangkoro, dan Dewi Prihartini, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 3, No. 1, Hal: 1 – 17.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Aidil Amin, dan Juwita Ramadani Fitria, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK), Jurnal Ilmiah Jenius, Vol. 3, No. 3, Hal: 1 – 13.
- Hasibuan, Malayu S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadek Lusigita. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. “ Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.4, No 1. Hal 27-37”.
- Kuddy, Andarias, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua, Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 1, No. 2, Hal : 22 – 36.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Koperasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, Indra, dan Fajar Pasaribu, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan

- Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal: 129 – 147
- Maslow, Abraham. 2017. *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Ningsih, Setia, et al. Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 4, No. 1, Hal: 459 - 471.
- Putri, Eka Santya, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung TBK Sidoarjo, Surabaya.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Rambe, Anna Rachmaniah, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekertariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13,. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohma, Ainur, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa TBK Cabang Bungurasih Sidoarjo, Surabaya.
- Rumondor, Rommy Beno, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 2, Hal: 254 – 264.
- Septianingsih, Lisa, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo, Lampung
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahputra, Mhd. Edi, Syaiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura, *Jurnal Pamator*, Vol. 13, No. 1, Hal: 110 – 117.
- Usman, Husaini. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Eko, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya, Surabaya.
- Wardani, Windy Gustia, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang, Pamulang