



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. MINA WISATA
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

**Oleh:
Firka Aldila
NIM.: B94216048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2020**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim...

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firka Aldila
NIM : B94216048
Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 12 Maret 2020



Firka Aldila
NIM.: B94216048

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Firka Aldila
NIM : B94216048
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 02 Maret 2020

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP.: 197512302003121001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi oleh Firka Aldila telah dipertahankan dan dinyatakan
lulus oleh tim penguji.

Surabaya, 17 Maret 2020

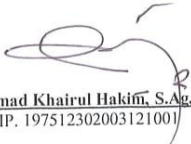
Mengesahkan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



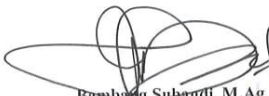
Dekan,

H. Abdi. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I


Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001


Penguji II


Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji III


Dr. Arif Ainur Rofiq, M. Pd., Kons
NIP. 196605141992032001

Penguji IV


Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FIRKA ALDILA
NIM : B94216048
Fakultas/Jurusan : FDK/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : firkaaldila223@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI PT. MINA WISATA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Juni 2020

Penulis



(Firka Aldila)

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Firka Aldila, NIM. B94216048, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta untuk memprediksi tingkat kinerja pada karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya di masa yang akan datang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Untuk menjawab tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Penelitian ini berlokasi di PT. Mina Wisata Surabaya dengan jumlah responden 36 orang. Penelitian menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasannya :

Pertama, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara parsial. Masing-masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi (sig) atau *p value* 0,000 ($0,000 < 0,01$). *Kedua*, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

secara simultan. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi (sig) atau p value 0,000 ($0,000 < 0,01$). *Ketiga*, nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara parsial, yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,763, motivasi kerja sebesar 0,761, dan disiplin kerja sebesar 0,700. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat, motivasi kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat, dan disiplin kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat. *Keempat*, nilai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara simultan sebesar 0,813. Nilai tersebut menunjukkan nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. *Kelima*, nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya yang tertinggi adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,763. *Keenam*, model regresi dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi prediksi pada kinerja karyawan di masa yang akan datang. Hal tersebut dikarenakan nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari simpangan baku ($1,182 < 1,942$).

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

DAFTAR ISI

Judul Penelitian	i
Pernyataan Otentisitas Skripsi	ii
Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Pengesahan Tim Penguji	iv
Pernyataan Persetujuan Publikasi	v
Abstrak	vi
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Kerangka Teori.....	19
1. Gaya Kepemimpinan	19
2. Motivasi Kerja	27
3. Disiplin Kerja.....	31
4. Kinerja Karyawan	36
C. Paradigma Penelitian	41
D. Hipotesis Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian	49
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	50
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
E. Tahap-tahap Penelitian	59

	F. Teknik Pengumpulan Data	60
	G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian	63
	H. Teknik Analisis Data	73
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	85
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	85
	B. Penyajian Data.....	94
	C. Pengujian Hipotesis	137
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	142
BAB V	PENUTUP.....	168
	A. Kesimpulan.....	168
	B. Saran	173
	C. Keterbatasan Peneliti	174
DAFTAR PUSTAKA	175



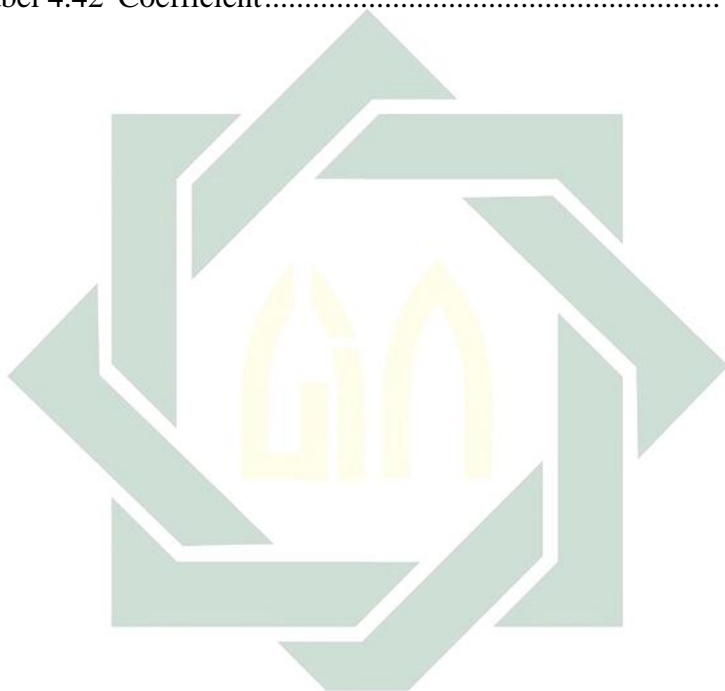
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Penelitian	52
Tabel 3.2	Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>	64
Tabel 3.3	Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	65
Tabel 3.4	Hasil Validitas Motivasi Kerja (X2)	66
Tabel 3.5	Hasil Validitas Disiplin Kerja (X3).....	66
Tabel 3.6	Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 3.7	Kategori Reliabilitas.....	69
Tabel 3.8	Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan(X1).....	70
Tabel 3.9	Reliability Statistics Motivasi Kerja (X2).....	70
Tabel 3.10	Reliability Statistics Disiplin Kerja (X3)	71
Tabel 3.11	Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4.1	Struktur Organisasi.....	89
Tabel 4.2	Jenis Kelamin	94
Tabel 4.3	Usia	95
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir	96
Tabel 4.5	Frekuensi pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan (X1.1).....	97
Tabel 4.6	Frekuensi karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar (X1.2)	97
Tabel 4.7	Frekuensi pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai prosedur yang telah ditetapkan (X1.3).....	98
Tabel 4.8	Frekuensi pimpinan berkomunikasi dengan baik (X1.4)	99
Tabel 4.9	Frekuensi pimpinan memberikan semangat kepada karyawan (X1.5)	100
Tabel 4.10	Frekuensi karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik (X1.6)	101
Tabel 4.11	Frekuensi pimpinan mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan (X1.7)	102

Tabel 4.12	Frekuensi Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan (X1.8)	103
Tabel 4.13	Frekuensi Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan (X1.9)	103
Tabel 4.14	Frekuensi karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (X1.10)	104
Tabel 4.15	Frekuensi karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang (X2.1)	105
Tabel 4.16	Frekuensi Karyawan merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja dan kompensasi yang sesuai (X2.2)	106
Tabel 4.17	Frekuensi status dan tanggung jawab kerja yang karyawan terima cukup jelas (X2.3)	107
Tabel 4.18	Frekuensi karyawan merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup (X2.4)	108
Tabel 4.19	Frekuensi karyawan bekerja dengan jujur dan benar supaya memiliki prestasi yang baik dalam kantor (X2.5)	109
Tabel 4.20	Frekuensi karyawan bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan (X2.6)	110
Tabel 4.21	Frekuensi karyawan merasa lelah untuk mulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju kantor (X2.7)	111
Tabel 4.22	Frekuensi karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (X3.1)	112
Tabel 4.23	Frekuensi pimpinan merupakan sosok panutan yang baik dan membuat karyawan merasa senang menjalankan tugasnya (X3.2)	113

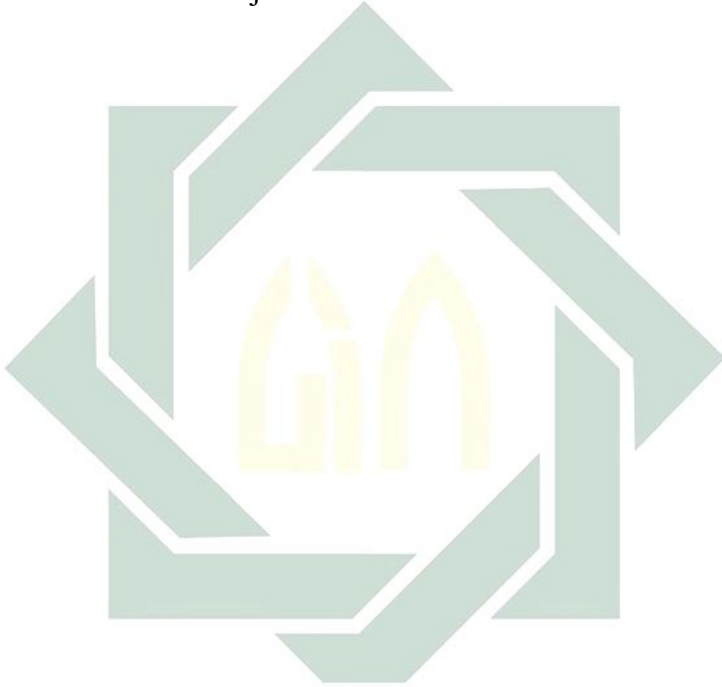
Tabel 4.24	Frekuensi karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan serta memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan (X3.3)	114
Tabel 4.25	Frekuensi pemimpin memberikan pengarahan dan pengawasan yang baik (X3.4)	115
Tabel 4.26	Frekuensi sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik dan untuk memotivasi (X3.5).....	115
Tabel 4.27	Frekuensi pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi ketidaksiplinan dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar (X3.6)	116
Tabel 4.28	Frekuensi adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan hubungan yang baik antar karyawan (X3.7).....	117
Tabel 4.29	Frekuensi karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan, metode dan teknik yang tepat (Y.1)	118
Tabel 4.30	Frekuensi karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y.2).....	119
Tabel 4.31	Frekuensi karyawan merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki (Y.3).....	120
Tabel 4.32	Frekuensi karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja (Y.4).	121
Tabel 4.33	Frekuensi karyawan mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi (Y.5)	122
Tabel 4.34	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	123
Tabel 4.35	Coefficients ^a	126
Tabel 4.36	Descriptive Statistics.....	129

Tabel 4.37 Correlations	130
Tabel 4.38 Makna Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	132
Tabel 4.39 Variables Entered/Removed ^b	132
Tabel 4.40 Model Summary	133
Tabel 4.41 ANOVA ^b	135
Tabel 4.42 Coefficient.....	136



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian Parsial	44
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian Simultan	45
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	125
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	128



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kepemimpinan, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan. Gaya kepemimpinan digunakan sesuai dengan keadaan dan keinginan karyawan untuk mendorong kinerja karyawan. Pemimpin merupakan orang yang memimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Hal itu juga terjadi dalam perusahaan biro haji dan umrah. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan perintah seorang pemimpin. Selain itu, pemimpin juga akan mempengaruhi moral karyawan.

Kepemimpinan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya dipimpin oleh seorang manajer. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong peningkatan kerja bagi karyawan. Kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugas kesehariannya, manajer PT. Mina Wisata Islami dibantu oleh tour leader, manajer keuangan, accounting, administrasi, perlengkapan, marketing dan rumah tangga. Dalam memudahkan pekerjaan birokarasi antar kantor PT. Mina Wisata Islami, maka manajer lebih banyak bertugas sebagai koordinasi hubungan antar kantor PT. Mina Wisata Islami.

PT. Mina Wisata Islami merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan haji dan umrah. Maka dari itu, karyawan dituntut untuk mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada calon

jamaah. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan maupun faktor internal karyawan sendiri. Contohnya adalah adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dan adanya keinginan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Berhubungan dengan motivasi karyawan, seorang pemimpin perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Hal itu bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal. Definisi motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan”. Seorang pemimpin perusahaan perlu memberikan motivasi dengan sikap yang benar dan memasukkan nilai-nilai yang bermanfaat kepada karyawannya.¹ Hal tersebut bertujuan supaya karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Motivasi perlu diterapkan diberbagai macam perusahaan. Salah satunya perlu diterapkan juga di PT. Mina Wisata Islami. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan PT. Mina Wisata Islami dapat mencapai target-target yang telah disepakati. Kondisi PT. Mina Wisata Islami yang memiliki karyawan yang relatif sedikit, maka karyawan yang bekerja di PT. Mina Wisata Islami harus bisa diandalkan dalam mengerjakan segala bentuk pekerjaan. Maka dari itu, karyawan PT. Mina Wisata Islami membutuhkan motivasi supaya dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu. Karena kondisi jumlah karyawan yang terbatas tersebut, maka ada beberapa tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menyetepkan tugas dan pekerjaan. Alasan karyawan

¹ Veihzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta,2005), Hlm. 455

tidak tepat waktu dalam bertugas karena banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Haji dan umrah merupakan salah satu ibadah yang diwajibkan atas setiap muslim yang mampu. Kewajiban ini merupakan rukun Islam yang kelima. Dikarenakan haji merupakan kewajiban, maka setiap orang yang mampu, apabila tidak melakukannya ia mendapat dosa, dan apabila ia melakukannya akan mendapat pahala. Haji dan umrah hanya diwajibkan sekali seumur hidup. Hal tersebut menjelaskan bahwa seseorang telah melakukan haji yang pertama, maka selesailah kewajibannya. Kemudian haji yang kedua, ketiga, dan seterusnya merupakan ibadah sunnah.² Haji pada hakikatnya merupakan sarana dan media bagi umat Islam untuk melaksanakan ibadah ke Baitullah dan tanah suci setiap tahun. Adapun ibadah umrah pada hakikatnya menjadi sarana dan media bagi kaum Muslim untuk beribadah ke tanah suci setiap saat dan setiap waktu.³

Indonesia merupakan salah satu Negara dengan kapasitas penduduk muslim terbanyak. Dengan hal itu, maka setiap tahunnya pemerintah Indonesia memberangkatkan jamaah haji. Dalam hal ini, jamaah haji akan mencari travel biro haji dan umrah yang akan mempermudah perjalanan mereka ke Baitullah. Peluang inilah yang dilirik oleh perusahaan biro-biro haji dan umrah untuk berkompetisi dalam menarik simpati jamaah. Biro-biro ini akan berlomba-lomba menawarkan pembinaan, pelayanan, perlindungan dan kelebihan-kelebihan fasilitas yang akan menarik jamaah.

² Ahmad Thib Raya dan Siti Musdah Mulia, *Menyelami Seluk Beluk Ibadah dalam Islam*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), Hlm. 227

³ Ibid, Hlm. 231

Dalam mencapai tujuan ibadah haji dan umrah yang sukses dan mencapai target, maka biro-biro haji dan umrah membutuhkan manajemen yang baik dalam pengelolaannya. Agar bisa tercapainya kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan memerlukan pimpinan berkualitas yang bertugas memimpin dan mengelola perusahaan. Kondisi organisasi akan terlihat baik atau buruk sesuai dengan hasil pengelolaan dari pemimpin. Maka dari itu, seorang pemimpin biasanya mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pemimpin untuk memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan kepada karyawan PT. Mina Wisata Islami. Dengan demikian, manajer perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan. Hal tersebut mengingatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan masih belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Kinerja dapat dilihat dari proses serta hasilnya. Untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan, maka diperlukan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan perusahaan.

Komunikasi yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya proses produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar. Disiplin kerja disini harus seimbang antara disiplin kerja dari pemimpin maupun dari karyawan. Disiplin merupakan suatu cara yang diterapkan para pemimpin perusahaan terhadap karyawannya. Hal itu bertujuan agar karyawan dapat berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Adapun hal-hal yang tidak diinginkan dari perusahaan, salah satunya yaitu penurunan kinerja

karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, yaitu menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan pengaruh dari lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan memungkinkan menggunakan strategi dengan menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam perusahaan.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Mina Wisata Islami Surabaya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial?
2. Adakah pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan?
3. Berapakah nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial?
4. Berapakah nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan?
5. Manakah yang memiliki hubungan tertinggi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya?

6. Berdasarkan analisa regresi, apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memprediksi kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya, yang meliputi:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami secara parsial.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.
6. Untuk mengetahui analisa regresi, apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat

memprediksi kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Peneliti menginginkan penelitian ini dapat membantu memperluas wawasan keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara teoritis dan praktis. Oleh karena itu, penelitian ini dihapkan manfaat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini dapat memberikan bermanfaat untuk menambah wawasan bagi instansi yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.
3. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga berguna menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis dan aspek lainnya.

E. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso, “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam

melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial”.⁴ Selain itu, gaya kepemimpinan menurut Thoha yang dikutip Jamaludin merupakan “cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan”.⁵ Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Ghibson, “gaya kepemimpinan memiliki indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan tersebut, yaitu karisma, pengaruh ideal, inspirasi, kemampuan intelektual dan perhatian individu”.⁶

2. Motivasi

Menurut Mathis, “motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”.⁷ Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Gardjitno, “motivasi memiliki dua indikator yang digunakan pada variabel ini, yaitu motivasi eksternal (karakteristik organisasi) dan motivasi internal (karakteristik pribadi). Motivasi eksternal berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab dan peraturan

⁴ Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis* (Volume 1 dari Kepemimpinan Edisi 1), (Erlangga: Jakarta, 2015), Hal. 97

⁵ Agus Jamaludin, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta, *Jurnal of Applied Bussiness and Economics*, (Vol. 3, No.3, 2017), Hal. 161-169

⁶ Ghibson James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnely. *Organisasi dan Manajemen*, (Erlangga: Jakarta, 2004), Hal.

⁷ Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Salemba Empat: Jakarta, 2006), Hal. 114

yang fleksibel. Motivasi internal berupa keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan”.⁸

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan “suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Sedangkan kerja merupakan “segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Siagian yang dikutip Astutik, “kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya”.⁹ Menurut Hasibuan yang dikutip Astutik, “disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan”.¹⁰

⁸Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 13, No. 1, 2014), Hal. 3

⁹Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, (Vol. 2, No. 2, 2016), Hal. 145

¹⁰*Ibid*, Hal. 145

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah “hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. dan disepakati bersama”. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Menurut Simanjuntak yang dikutip Astutik menyatakan, bahwa “kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya”. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.¹¹ Dengan demikian, dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa “kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan”. Menurut Rivai yang dikutip Astutik, “kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal”.¹²

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

¹¹Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, (Vol. 2, No. 2, 2016), Hal. 148

¹² *Ibid*, Hal. 148

Pendahuluan adalah bab pertama yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti, untuk apa dan mengapa penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab kedua adalah bagian penelitian yang menekankan pada aspek kolaborasi teori dan penelitian terdahulu. Bagian ini digunakan untuk menunjukkan bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki landasan ilmiah. Oleh karena itu, bab ini menguraikan tentang kajian pustaka mengenai penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berasal dari buku ilmiah, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang akan menjadi pendukung penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan secara rinci tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian yang akan diuraikan dalam bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data. Pembahasan ini disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirancang atau diformulasikan pada sub bab rumusan masalah di atas.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini dapat dikatakan sebagai inti dari penelitian yang akan dilakukan. Pada bab inilah kondisi real di

lapangan dan hasil penelitian akan dipaparkan. Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

BAB V PENUTUP

Penutup adalah bab terakhir yang ada dalam suatu penelitian. Bab ini akan merumuskan ulang dan menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Selain itu, pada bab ini peneliti akan memberikan saran dan rekomendasi praktis terkait temuan penelitian dan juga penjelasan secara singkat tentang keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Peneliti perlu menuliskan daftar pustaka untuk menambah nilai kebenaran penelitian secara teoritis. Daftar pustaka ditulis pada bagian akhir karya ilmiah yang berisi nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit, dan tahun terbit yang akan digunakan peneliti sebagai sumber atau rujukan dalam penelitian.

LAMPIRAN

Peneliti juga perlu memberikan lampiran pada bagian akhir karya ilmiah. Lampiran tersebut terdiri dari angket, foto, surat, dan lainnya yang digunakan peneliti sebagai pendukung atau tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis:

1. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar” oleh Musdalifah. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT. Catur Putra Harmonis Makassar.

(Musdalifah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”, *Jurnal Administrasi*, (Vol. 3, No. 1, 2016), Hal. 27-37).¹³

2. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami” oleh Endah Susetyo Indriyati. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami adalah terbukti. Kedua, hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Persamaan dari penelitian adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel y yang memiliki objek yang lebih signifikan yaitu kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. (Endah Susetyo Indriyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika

¹³Musdalifah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”, *Jurnal Administrasi*, (Vol. 3, No. 1, 2016), Hal. 27-37

Kerja Islami”, *Jurnal Manajemen* (Vol. 1, No. 2, 2017), Hal. 134-146)¹⁴

3. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan” oleh Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kedua, dari hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel dapat ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. (Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi

¹⁴ Endah Susetyo Indriyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami”, *Jurnal Manajemen* (Vol. 1, No. 2, 2017), Hal. 134-146

Balikipapan”, *Jurnal Sains Terapan* (Vol. 2, No. 1, 2010), Hal. 48-55)¹⁵

4. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Financia Multi Finance Palopo” oleh Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah variabel x, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, serta variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu karyawan di PT. Financia Multi Finance Palopo. (Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Financia Multi Finance Palopo”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, (Vol. 1, No. 2, 2014), Hal. 7-16).¹⁶

¹⁵ Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan”, *Jurnal Sains Terapan* (Vol. 2, No. 1, 2010), Hal. 48-55

¹⁶Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Financia

5. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang” oleh Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan hasil uji penelitian yang menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan segala jenis gaya kepemimpinan. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel x yaitu gaya kepemimpinan dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang akan diteliti yaitu Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. (Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”, *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 3, No. 7, 2017), Hal. 1268-1272)¹⁷
6. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang” oleh Olivia Theodora. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Multi Finance Palopo”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, (Vol. 1, No. 2, 2014), Hal. 7-16

¹⁷ Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”, *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 3, No. 7, 2017), Hal. 1268-1272

Penelitian ini menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, secara simultan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Kedua, secara parsial tidak semua jenis motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel x yaitu motivasi dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Sejahtera Motor Gemilang. (Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang”, *Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 3, No. 2, 2015), Hal 187-195)¹⁸

7. Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru” oleh Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan hasil uji penelitian yaitu hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel. Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel x yaitu disiplin dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek yang lebih signifikan yang akan diteliti yaitu karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo

¹⁸ Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang” *Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 3, No. 2, 2015), Hal 187-195

Cabang Pekanbaru. (Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru” *Jurnal FISIP* (Vol. 2, No. 2, 2015), Hal. 1-11)¹⁹

B. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang penting. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut diambil dari teori yang dikemukakan oleh Siagian. “Siagian mengatakan, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”.²⁰ Tugas pemimpin tidaklah mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan unsur kepemimpinannya.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam, “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

¹⁹ Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”, *Jurnal FISIP* (Vol. 2, No. 2, 2015), Hal. 1-11

²⁰ Sondang P. Siagian, “Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), Hal. 63

orang lain seperti yang ia lihat”.²¹ Sedangkan menurut Prasetyo, “gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu”. Maka dari itu, “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya”.²² Dan Thoha mengatakan, bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku seseorang”.²³

Dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain. Hal tersebut bertujuan supaya orang lain dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitasnya, pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Berikut adalah beberapa faktor gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh H. Jodeph Reitz yang dikutip oleh Nanang Fattah:²⁴

²¹ Khaerul Umam, “*Perilaku Organisasi*”, (Pustaka Setia: Bandung, 2010), Hal. 40

²² Iis Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal Neo Bisnis*, (Vol.2, No.2, 2008)

²³ Miftah Thoha, “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010), Hal 94

²⁴ Nanang Fattah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”, *Jurnal FISIP* (Vol. 2, No. 2, 2015), Hal. 1-11

- 1) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku pemimpin.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku karyawan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan.
- 4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas karyawan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku karyawan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam, “ada lima jenis gaya kepemimpinan yaitu autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*”.²⁵ Jenis gaya kepemimpinan tersebut yang dijadikan peneliti sebagai dimensi yang akan dijadikan indikator-indikator penelitian. Jenis gaya kepemimpinan tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

1) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Kepemimpinan yang autokratis merupakan kepemimpinan yang memiliki wewenang dari suatu sumber pengetahuan, kekuasaan dan kekuatan untuk memberikan penghargaan ataupun hukuman. Pemimpin menggunakan wewenang ini sebagai pegangan dan sebagai alat supaya segala sesuatu dapat dijalankan sesuai dengan kehendaknya.²⁶

²⁵ Khaerul Umam, “*Perilaku Organisasi*”, (Pustaka Setia: Bandung, 2010), Hal. 278

²⁶ Ibid, Hal. 278

Gaya kepemimpinan autokratis memiliki dua model, yaitu:²⁷

- a) Model garis keras menuntut kepatuhan. Apabila tidak dipatuhi, maka ada sanksi tertentu yang diterapkan.
- b) Model paternalisti, yaitu menuntut dan mengharapkan kepatuhan dari para anggotanya.

Dari dimensi gaya kepemimpinan autokratis, dapat diambil sebuah indikator yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian, antara lain:

- a) Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan
 - b) Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar
- 2) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis merupakan gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya tentang hal apa saja yang harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini menyangkut kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang tercantum dalam organisasi.

Menurut Nawawi, “ciri khas pemimpin birokratis adalah pandangannya terhadap semua aturan organisasi adalah absolut. Absolut tersebut merupakan pemimpin mengatur kelompoknya

²⁷ Ibid, Hal. 279

dengan berpegang sepenuhnya pada turan yang telah ditetapkan organisasi.”²⁸

Dari dimensi gaya kepemimpinan birokratis, dapat diambil sebuah indikator yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian, antara lain:

- a) Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai prosedur yang telah ditetapkan
 - b) Pimpinan berkomunikasi dengan baik
- 3) Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Gaya kepemimpinan diplomatis dapat dikatakan, bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah seorang seniman. Hal tersebut berarti pemimpin dapat melakukan persuasi pribadi melalui seninya. Jadi, meskipun pemimpin memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas tidak akan suka menggunakan kekuasaannya tersebut. pemimpin seperti ini cenderung memilih cara dengan memotivasi bawahannya untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.²⁹

Dari dimensi gaya kepemimpinan diplomatis, dapat diambil sebuah indikator yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian, antara lain:

- a) Pimpinan memberikan semangat kepada karyawan
- b) Karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik

²⁸ Hadari Nawawi, “*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*”, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2012), Hal. 12

²⁹ Khaerul Umam, “*Perilaku Organisasi*”, (Pustaka Setia: Bandung, 2010), Hal. 279

4) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif merupakan pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka anggotanya untuk berpartisipasi secara aktif, baik secara luas maupun batas tertentu dalam pengambilan keputusan. Jenis pemimpin seperti ini merupakan sosok pemimpin yang benar-benar demokratis.

Dari pengertian diatas, dapat diambil sebuah indikator yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian, antara lain:

- a) Pimpinan mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan
- b) Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan

5) Gaya *Free Rein Leader*

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini diibaratkan seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Meski demikian, pemimpin dengan gaya ini bukan seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggotanya. Pemimpin melakukan hal tersebut bertujuan untuk menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggotanya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan.

Dari dimensi gaya kepemimpinan *free rein leader*, dapat diambil sebuah indikator yang dijadikan pertanyaan dalam penelitian, antara lain:

- a) Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan

b) Karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

e. **Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Islam**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pada saat seseorang mempengaruhi orang lain. Hal tersebut merupakan usaha untuk menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan dipengaruhi dan mempengaruhi. Setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan anggota yang dipimpin. Hal tersebut bertujuan untuk membentuk pemimpin dari anggotanya, sehingga akan tumbuh banyak pemimpin yang berkualitas. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun anggotanya. Selain itu, keberhasilan organisasi juga bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki sifat melayani, rasa kasih sayang dan perhatian yang melekat pada diri pemimpin.

Dalam Islam, pemimpin dapat diartikan sebagai imam. Sedangkan dalam dasar konseptual islam, pemimpin memiliki beberapa prinsip yang dapat diterapkan menjadi gaya kepemimpinan yang akan dipakai dalam memimpin. Prinsip-prinsip tersebut bersumber dari al-Qur'an dan Hadits, antara lain:³⁰

1) Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Dalam islam telah diketahui, bahwa setiap manusia adalah pemimpin. Dan pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban. Tanggung

³⁰ Maimunah, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya", *Jurnal Al-Afkar*, (Vol. V, No. 1, 2017), Hal. 72

jawab disini merupakan hal utama yang harus diketahui oleh seorang calon pemimpin. Hal tersebut bertujuan supaya pemimpin amanah terhadap beban yang telah diserahkan kepadanya. Hal tersebut telah dicantumkan dalam Hadits Shahih Muslim yang berbunyi:

“Dari Qutiabah bin Said dari Laits, Saya juga diceritai oleh Muhammad bin Rumhi dari Laits dari Nafi dan Ibn Umar bahwa Rasulullah SAW. berkata: “*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya, penguasa adalah pemimpin dan akan ditanya tentang kepemimpinannya*”. (HR. Muslim)³¹”.

2) Prinsip etika keadilan

Asas keadilan harus benar-benar dijaga untuk menjaga keseimbangan kepentingan. Hal tersebut bertujuan supaya tidak muncul wacana-wacana tentang ketidakadilan. Hal tersebut telah tercantum dalam al-Qur’an QS. Al-Maidah ayat 49 yang berbunyi:

وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَأَحْذَرُكُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمُوا أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنْ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya:

“*Dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan*

³¹ Lihat Muslim, “*Shahih Muslim*”, Juz II, Hadits no. 4828, Hal. 125.

Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. Dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. Jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), maka ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah menghendaki akan menimpakan mushibah kepada mereka disebabkan sebahagian dosa-dosa mereka. Dan sesungguhnya kebanyakan manusia adalah orang-orang yang fasik". (QS. Al-Maidah:49)³²

3) Prinsip kesederhanaan

Rasulullah telah menegaskan bahwa seorang pemimpin harus melayani dan tidak meminta dilayani.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik. Salah satu keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan. maka dari itu, motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Fachreza, "Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu

³² Al-Qur'an, Al-Maidah: 49

yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan”.³³ Sedangkan menurut Hasibuan yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan supaya mau bekerja sama secara produktif. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.³⁴

Menurut Rivai, “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya”. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuannya.³⁵ Sedangkan menurut Wilson, “motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku secara teratur”. Motivasi merupakan suatu tugas manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan, bahwa “motivasi merupakan suatu faktor pendorong yang ada dalam

³³ Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, (Vol. 2, No. 1, 2018), Hal. 117

³⁴ *Ibid*, Hal 117

³⁵ Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, “Manajemen *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 837

diri manusia untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

b. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, terdapat dua jenis motivasi yaitu:³⁶

1) Motivasi Positif (*Incentive Positive*)

Motivasi positif merupakan suatu dorongan yang bersifat positif. Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Namun prestasi tersebut harus diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (*Incentive Negative*)

Dalam motivasi negatif, manajer akan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman. Dengan motivasi negatif, semangat bekerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek. Sedangkan untuk jangka waktu panjang, motivasi negatif akan berakibat kurang baik.

c. Indikator Motivasi

Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal). Faktor-faktor motivasi tersebut yang dijadikan peneliti untuk dibuat sub bab yang akan dijadikan indikator-indikator penelitian. Menurut Edi

³⁶ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 150

Sutrisno, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:³⁷

1) Faktor Eksternal (Karakteristik Organisasi)

Yang menjadi indikator faktor eksternal, yaitu:

- a) kondisi lingkungan kerja
- b) kompensasi yang memadai
- c) supervisi yang baik
- d) adanya jaminan pekerja
- e) status dan tanggung jawab
- f) peraturan yang fleksibel.

2) Faktor Internal (Karakteristik Pribadi)

Yang menjadi indikator faktor internal, yaitu:

- a) keinginan untuk dapat hidup
- b) keinginan untuk dapat memiliki
- c) keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) keinginan untuk berkuasa
- e) kelelahan dan kebosanan.

d. Motivasi dalam Perspektif Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam perlu dipahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam merupakan sebuah kewajiban. Bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, salah satunya kebutuhan fisik.³⁸ Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam adalah bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata, tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

³⁷ Edi Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Kencana Prenda Media Group: Jakarta, 2007), Hal. 57

³⁸ Rahmat, "*Motivasi Kerja dalam Islam*", (Airlangga: Jakarta, 2010)

Allah SWT. berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, bahwa bagi mereka ampunan Allah SWT. dan ganjaran yang besar. hal itu tercantum dalam QS. Al- An'am ayat 9 yang berbunyi:

وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكًا لَجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِم مَّا

يَلْبَسُونَ ﴿٩﴾

Artinya:

“Dan kalau Kami jadikan rasul itu malaikat, tentulah Kami jadikan dia seorang laki-laki dan (kalau Kami jadikan ia seorang laki-laki), tentulah Kami meragu-ragukan atas mereka apa yang mereka ragu-ragukan atas diri mereka sendiri”. (QS. Al-An'am:9)³⁹

Ayat tersebut menunjukkan, bahwa adanya motivasi kerja dalam Islam. Motivasi kerja untuk mendapatkan ampunan dan pahala Allah SWT. adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi, namun juga sebagai amal shaleh manusia untuk tabungan akhirat.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Sedangkan “kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan

³⁹ Al-Qur'an, Al-An'am: 9

perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.⁴⁰

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan”. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Selain itu juga sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.⁴¹

Pengertian lain mengenai disiplin kerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa disiplin pada dasarnya merupakan “tindakan manajemen untuk mendorong supaya para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi”. Ketentuan tersebut mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut dan adanya sanksi bagi pelanggar.⁴²

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:⁴³

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan “suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mengikuti

⁴⁰ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 193

⁴¹ Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 825

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Rosdakarya:Bandung, 2010), Hal 75

⁴³ *Ibid*, Hal. 129

dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara diri terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun suasana perusahaan dengan disiplin preventif. Pegawai juga harus memahami tentang segala pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan.

Disiplin preventif merupakan “suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja”. Hal tersebut berlaku untuk semua bagian sistem yang ada dalam perusahaan. Apabila sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah “suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan”. pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut bertujuan untuk “memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.

c. Indikator Disiplin Menurut Hasibuan⁴⁴

1) Tujuan dan Kemampuan

⁴⁴ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 194-198

Tujuan dan kemampuan ikut dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Hal itu dikarenakan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Hal itu dikarenakan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman. Hal tersebut akan merangsang terciptanya kinerja yang lebih baik.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal control yang terbaik. Hal itu dibuat untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan

sanksi hukuman yang beraat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. selain itu, sanksi juga akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menerapkan aturan-aturan yang ada dalam perusahaan. selain itu, setiap karyawan yang tidak disiplin akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan.

d. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Gondokusumo yang dikutip oleh Chandra, “manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang bersangkutan dengan pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja”.⁴⁵ Hal tersebut berhubungan erat antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin. Dalam ajaran Islam, manusia harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu dengan mentaati peraturan dan sistem kerja yang berlaku pada organisasi tempat karyawan bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam pandangan Islam, dimana seseorang yang mampu bekerja secara disiplin yang berarti telah melaksanakan amanah yang diberikan dengan baik.

⁴⁵ Chandra, I.K, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau”, *e-Jurnal Pemerintahan Integratif*, (Vol. 1, No. 4, 2013), Hal. 445

Hal tersebut telah tercantum dalam QS. Yusuf ayat 11, yang berbunyi:

قَالُوا يَا أَبَا مَالِكٍ لَأَتَا مَتَاعًا عَلَىٰ يُونُسَ وَإِنَّا لَهُ لَنَنصِحُونَ ﴿١١﴾

Artinya:

“Mereka berkata: "Wahai ayah kami, apa sebabnya kamu tidak mempercayai kami terhadap Yusuf, padahal sesungguhnya kami adalah orang-orang yang menginginkan kebaikan baginya". (QS. Yusuf:11)⁴⁶

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Hal itu didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Salah satu faktor utama keberhasilan sebuah organisasi terletak pada kinerja karyawan.⁴⁷ Seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara signifikan.

Menurut Veithzal dan Sagala, kinerja merupakan “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan”. Kinerja karyawan merupakan “suatu hal

⁴⁶ Al-Qur'an, *Yusuf*: 11

⁴⁷ SP. Malayu Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 34

yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.⁴⁸

Definisi lain mengenai kinerja menurut Wirawan, bahwa “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau suatu pekerjaan dalam waktu tertentu”.⁴⁹ Dimensi kinerja sendiri merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang dibagi menjadi tiga jenis, yaitu.⁵⁰

1) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dapat digolongkan menjadi perilaku kerja umum dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja umum adalah perilaku kerja yang dibutuhkan semua jenis pekerjaan. Contohnya adalah disiplin kerja. Sedangkan perilaku kerja khusus adalah perilaku yang hanya dibutuhkan dalam satu jenis pekerjaan tertentu. Contohnya adalah kemampuan bekerja sama.

3) Sifat Pribadi yang Ada Hubungannya Dengan Pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang

⁴⁸ Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 584

⁴⁹ Wirawan, “*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*” (Salemba Empat: Jakarta, 2009), Hal. 5

⁵⁰ *Ibid*, Hal. 6

diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya adalah kejujuran.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi atau karyawan yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, “dalam menilai kinerja seorang pegawai diperlukan beberapa aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi”.⁵¹ Dari aspek-aspek penilaian kinerja tersebut, dapat dikelompokkan sebagai berikut:⁵²

1) Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis merupakan kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

⁵¹ Rivai Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 324

⁵² *Ibid*, Hal. 327

3) Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal contohnya adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan melakukan negosiasi.

Menurut Hasibuan dan Sinaga, kinerja seseorang dapat dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal, antara lain:⁵³

1) Kesetiaan

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kesetiaan apabila ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya. Biasanya, prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan perintah yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hal tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang bermanfaat.

5) Kerja Sama

⁵³ SP. Malayu Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 27

Kerja sama dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan. Sehingga, akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

6) Kecakapan

Kecakapan dapat diukur dari tingkat pendidikan karyawan. Sehingga akan disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang telah diserahkan harus selesai tepat pada waktunya. Selain itu, karyawan harus berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

c. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang diikuti serta dilandasi prinsip-prinsip dan moral yang kuat sehingga dapat menjadi motivasi untuk mewujudkan karya yang bermutu.⁵⁴

Sebagaimana Allah SWT. berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

⁵⁴ Multitama, *“Islamic Bussiness Strategy for Enterpreneurship”*, (Zikrul Hakim: Jakarta, 2006), Hal. 13

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu’ah: 10)⁵⁵

Ayat diatas menjelaskan, bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT. dan mendapatkan kualitas dan hikmah dari hasil yang diperoleh. Apabila hal tersebut menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.⁵⁶

Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas tersebut berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

C. Paradigma Penelitian

Dalam proses memperoleh kinerja yang baik, karyawan melihat dari faktor gaya kepemimpinan yang dipakai pemimpinnya. Faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang penting. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin tidaklah mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Menurut Prasetyo, “gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang

⁵⁵ Al-Qur’an, *Al-Jumu’ah*: 10

⁵⁶ Multitama, “*Islamic Bussiness Strategy for Entrepreneurship*”, (Zikrul Hakim: Jakarta, 2006), Hal. 14

dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu”. Maka dari itu, “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya”.⁵⁷ Dari pengertian gaya kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain”. Hal tersebut bertujuan supaya orang lain dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Untuk melakukan pekerjaan dengan sadar dan sukarela, karyawan membutuhkan motivasi dari pemimpin. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik. Salah satu keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan. maka dari itu, motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu. Menurut Handoko yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan”.⁵⁸

⁵⁷ Iis Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal Neo Bisnis*, (Vol.2, No.2, 2008)

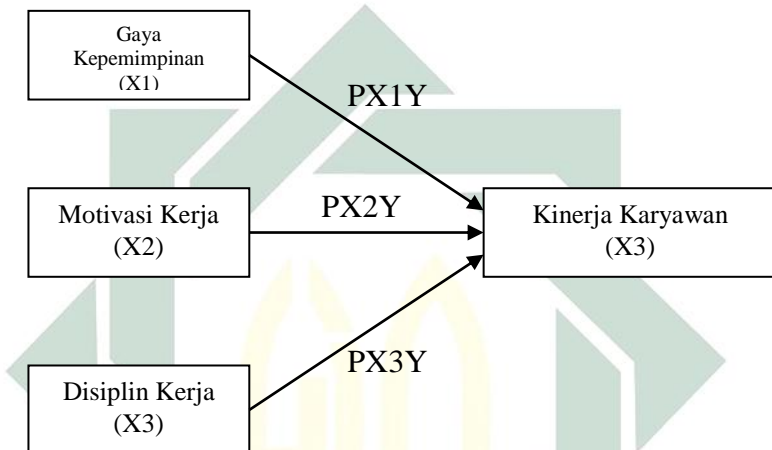
⁵⁸ Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, (Vol. 2, No. 1, 2018), Hal. 117

Selain motivasi, karyawan juga membutuhkan kedisiplinan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari motivasi tersebut terbentuklah suatu sikap disiplin dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan. Menurut Hasibuan, “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Sedangkan “kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.⁵⁹ Seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyajikan paradigma penelitian untuk memberikan kemudahan dalam memahami masalah yang akan diteliti. Paradigma penelitian adalah suatu model berpikir yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Untuk memudahkan dalam membaca, paradigma harus dibuat dalam bentuk gambar dengan mencantumkan rumusan dari pengolahan statistik untuk menggambarkan alur dan proses pelaksanaan penelitian. Berikut adalah paradigma dari penelitian ini :

⁵⁹ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 193

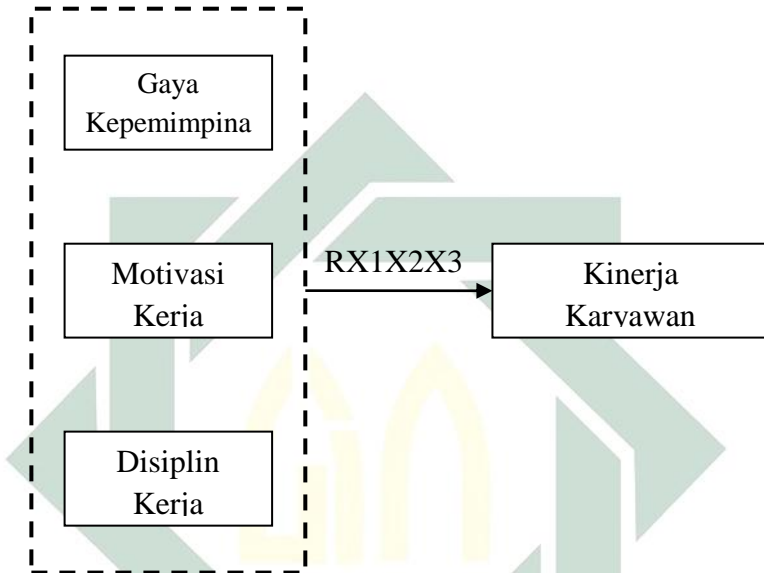
Gambar 2.1
Paradigma Penelitian Parsial



Sumber : Data diolah peneliti, Januari 2020

Dari gambar di atas dapat diketahui, paradigma penelitian parsial dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Gambar di atas menunjukkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y), hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dan hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian Simultan



Sumber : Data diolah peneliti, Januari 2020

Dari gambar di atas dapat diketahui, paradigma penelitian simultan dari variabel bebas dan variabel terikat. Gambar di atas menunjukkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara dari pertanyaan rumusan masalah yang dibahas dalam suatu penelitian.⁶⁰ Hipotesis hanya didasarkan pada teori-teori yang relevan, sehingga hipotesis harus diuji kebenarannya didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data dari penelitian. Menurut Oktavilia yang dikutip oleh Huri dan Susilowati, hipotesis adalah jawaban dari masalah yang secara teoritis memiliki kemungkinan paling tinggi tingkat kebenarannya.⁶¹ Berdasarkan pada teori rumusan masalah dan kerangka teori yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

2. Hipotesis 2

Ha : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

⁶⁰ Ai Salsiah, "Kemampuan Menyusun Hipotesis Dalam Pembelajaran IPA melalui Metode Eksperimen Pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar", *Jurnal Pendidikan Dasar* (No. 2, Vol. 6, 2015), hlm. 193

⁶¹ Mumu Darman Huri dan Indah Susilowati, "Pengukuran Efisiensi Relatif Emiten Perbankan Dengan Metode Data Envelopment Analysis (DEA) (Studi Kasus : Bank-Bank yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta Tahun 2002" *Jurnal Dinamika Peembangunan* (Vol. 1, No. 2, 2004), hlm. 100

3. Hipotesis 3

Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

4. Hipotesis 4

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

5. Hipotesis 5

Ha : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjadi predeksi kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak dapat menjadi prediksi kinerja karyaawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya” menggunakan metode pendekatan kuantitatif,

Metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Selain itu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (berupa angka-angka). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tentukan.⁶²

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Asosiatif merupakan “jenis hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel”. Dalam sebuah penelitian, asosiatif selalu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih, baik secara eksplisit maupun implisit. Karakteristik asosiatif, yaitu “mempunyai minimal dua variabel, menunjukkan hubungan sebab akibat atau pengaruh mempengaruhi di antara dua variabel (variabel independen: yang mempengaruhi, dan variabel dependen: yang dipengaruhi), menunjukkan perkiraan atau prediksi, menghubungkan secara logis antara masalah penelitian dengan teori, dan dapat diuji

⁶²Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hal. 7

kembali dalam fakta-fakta empiris dan menunjukkan kebenaran atau kesalahan”.⁶³ Bentuk hubungan tersebut terdiri dari simetris, kausal, dan interaktif / *reciprocal*.

Hubungan simetris adalah “hubungan antara *independent variable* tidak mempengaruhi *dependent variable* ataupun sebaliknya”. Sedangkan hubungan kausal adalah “hubungan sebab akibat antara yang mempengaruhi *independent variable* dengan *dependent variable*”. Hubungan timbal balik / *reciprocal* adalah “hubungan *independent variable* dan *dependent variable* saling mempengaruhi”.⁶⁴

Pada penelitian ini, hubungan yang mengacu pada masalah yang digunakan peneliti adalah hubungan kausal atau sebab akibat. Hubungan kausal tersebut tepat digunakan pada jenis penelitian ini, karena penulis meneliti masalah tentang pengaruh variabel x dan variabel y. Dalam hal tersebut yang menjadi topik pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau objek yang digunakan peneliti untuk mengambil data. Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Kantor pusat PT. Mina Wisata Islami beralamat di Jl. RA. Kartini No. 123 E. Telp. 0315625566/0315625280. Kantor cabang I PT. Mina Wisata Islami beralamat di Jl. Ketintang Baru Selatan 1 No. 52 Surabaya.

⁶³ Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 25-26

⁶⁴ Nana Darna Dan Elin Herlina, “Memilih Metode Penelitian Yang Tepat : Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Vol. 5 No. 1, 2018) Hal. 289

Tepatnya di Ruko Lotus Regency Blok D-8 Surabaya. Telp. 03182707812. Kantor cabang II PT. Mina Wisata Islami terletak di Royal Plaza F-3 No. 11 Musthafa Center Surabaya. Telp. 0318271444. Kantor cabang III berada di Tunjungan Plaza 2 Lantai 3 Depan Masjid At-Tawwabun.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melaksanakan penelitian kuantitatif, peneliti memerlukan populasi yang digunakan untuk menentukan sampel pada objek penelitian. Menurut Sumarni yang dikutip oleh Suci, “populasi adalah objek yang diteliti secara keseluruhan yang terdiri dari sejumlah individu”. Hal ini adalah jumlah individu terbatas maupun tidak.⁶⁵ Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi dari karyawan PT. Mina Wisata Islami. Peneliti memilih untuk meneliti karyawan PT. Mina Wisata Islami. Jumlah populasi yang diambil adalah 36 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan “bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sebagian anggota, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi”.⁶⁶ Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan kuisioner dari populasinya. Populasi yang dipakai adalah karyawan PT. Mina Wisata Islami yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini

⁶⁵Suci Fauziyah, “Pengaruh *Brand Trust* dan *Brand Equity* Terhadap Loyalitas Konsumen pada Produk Kosmetik Wardah (Survey Konsumen Pada PT. Pragon *Technology and Innovation* Cabang Pekanbaru)”, *JOM Fisip*, (Vol. 3 No. 2, 2016), hal. 6

⁶⁶Nanang Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), Hal. 15

dilakukan terhadap keseluruhan populasi karena jumlah karyawan tersebut relatif kecil.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

Variabel penelitian adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶⁷ Jenis variabel yang digunakan peneliti adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Variabel yang digunakan terdiri dari dua macam, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah “variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel terikat”.⁶⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X1) dan disiplin kerja (X3) PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah “variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi”.⁶⁹ Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

2. Indikator Penelitian

Indikator yang digunakan untuk “mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan”. Dari indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), Hal. 81

⁶⁸Moh.Kasiram.*Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*.(Yogyakarta: UIN Maliki Press, 2010), Hal. 254

⁶⁹*Ibid*, Hal. 254

pertanyaan atau pernyataan.⁷⁰ Dalam penelitian ini terdiri dari variabel (X) dan variabel (Y) yang masing-masing memiliki indikator yang berbeda. Berikut tabel penjelasan isi konsep serta variabel dalam penelitian ini adalah :

Table 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya kepemimpinan (X ₁) Menurut Umam (2010)	Gaya Kepemimpinan Autokratis	1) Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan 2) Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar
	Gaya Kepemimpinan Birokratis	1) Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai prosedur yang telah ditetapkan 2) Pimpinan berkomunikasi dengan baik
	Gaya Kepemimpinan Diplomatis	1) Pimpinan memberikan semangat

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hal 147.

		<p>kepada karyawan</p> <p>2) Karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik</p>
	Gaya Kepemimpinan Partisipatis	<p>1) Pimpinan mengikut sertakankaryawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan</p> <p>2) Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan</p>
	Gaya Kepemimpinan <i>Free Rein Leade</i>	<p>1) Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan</p> <p>2) Karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab</p>

Motivasi (X ₂) Menurut Edi Sutrisno (2007)	Motivasi Eksternal (Karakteristik Organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kondisi lingkungan kerja 2) Kompensasi yang memadai 3) Supervisi yang baik 4) Adanya jaminan pekerja 5) Status dan tanggung jawab 6) Peraturan yang fleksibel
	Motivasi Internal (Karakteristik Pribadi)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Keinginan untuk dapat memiliki 3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan 4) Keinginan untuk berkuasa 5) Kelelahan 6) Kebosanan
Disiplin Kerja (X ₃) Menurut Hasibuan	Tujuan dan Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan merasa tertantang dengan tugas

(2012)		<p>yang diberikan</p> <p>2) Karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan</p>
	Teladan Pimpinan	<p>1) Pimpinan merupakan sosok panutan yang baik</p> <p>2) Pimpinan memberikan pengawasan yang baik</p>
	Balas Jasa	<p>1) Karyawan merasa puas dengan balas jasa yang diterima</p> <p>2) Karyawan merasa senang dalam menjalankan tugasnya</p>
	Keadilan	<p>1) Karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan</p> <p>2) Hukuman yang diberikan pemimpin sesuai dengan</p>

		kesalahan
	Waskat	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pemimpin memberikan pengarahan yang baik 2) Pimpinan memberikan pengawasan yang baik
	Sanksi Hukuman	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik 2) Sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi
	Ketegasan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi ketidakdisiplinan 2) Karyawan yang melanggar akan dikenai sanksi
	Hubungan	1) Adanya

	Kemanusiaan	<p>hubungan yang baik antara atasan dan bawahan</p> <p>2) Adanya hubungan yang baik antar karyawan</p>
Kinerja (Y) Menurut Rivai (2009)	Kemampuan Teknis	<p>1) Pengetahuan tentang pekerjaan, metode dan teknik yang digunakan</p> <p>2) Mampu menggunakan peralatan untuk menyelesaikan tugas</p> <p>3) Memiliki pengalaman dan mendapat pelatihan</p>
	Kemampuan Konseptual	<p>1) Mampu memahami kompleksitas perusahaan</p> <p>2) Mampu menyesuaikan diri dengan bidang operasional perusahaan</p>

		secara menyeluruh
	Kemampuan Hubungan Interpersonal	1) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja 2) Mampu memotivasi 3) Mampu melakukan negosiasi

Sumber : Data diolah oleh peneliti, September 2019



E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang ditempuh peneliti dalam menyelesaikan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya” adalah sebagai berikut :

1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun Perancangan Penelitian

Pada saat menyusun rancangan penelitian, peneliti terlebih dahulu membuat permasalahan yang akan dijadikan objek penelitian. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menyusun matriks untuk pengajuan judul hingga menyusun proposal penelitian.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Sebelum peneliti menetapkan lapangan sebagai sasaran penelitian, peneliti mempertimbangkan kesesuaian dan kenyataan fenomena yang berada dilapangan dengan merencanakan penelitian. Oleh karena itu, peneliti menetapkan lapangan penelitian di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Langkah pertama, peneliti melihat dan menggali informasi yang ada di objek penelitian tersebut sampai menemukan masalah yang ada dan menetapkannya sebagai objek penelitian.

c. Menentukan Populasi dan Sampel

Pada tahap ini peneliti menentukan siapa saja yang akan dijadikan populasinya, dan berapa jumlah responden yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh sampel dari para responden tersebut.

d. Persiapan Penelitian

Peneliti perlu mengetahui dan memahami latar belakang penelitian terlebih dahulu. Disamping itu, peneliti hendaknya mempersiapkan diri, baik

persiapan fisik maupun persiapan mental, sehingga pelaksanaan penelitian berjalan baik dan tidak ada kendala apapun.

2. Tahap Lapangan

Pada tahap memasuki lapangan, peneliti akan melakukan penelitian ke lapangan untuk mencari data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Data dan informasi tersebut yang berkaitan dengan masalah dan fokus penelitian.

3. Tahapan Pasca Lapangan

- a. Peneliti mengumpulkan dan menyusun hasil-hasil atau fakta-fakta yang sudah diperoleh selama penelitian di lapangan.
- b. Peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya dengan teknik analisis yang telah ditentukan oleh peneliti.
- c. Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah “teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data”.⁷¹ Dalam mendukung proses pengumpulan data, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Angket adalah “suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden”.⁷² Responden yang dijadikan objek penelitian adalah PT. Mina Wisata Surabaya.

⁷¹Ridhwan, *Pengantar Statistik Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hal. 37

⁷²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), Hal. 142.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau *checklist* (✓)”.⁷³

Metode angket ini dikumpulkan untuk mengetahui data tentang kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Daftar pertanyaan dalam angket dikembangkan dari indikator berdasarkan teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan tersebut diukur dengan instrumen penelitian berupa skala likert. Skala likert adalah “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”.⁷⁴

Untuk keperluan menganalisis secara kuantitatif dan untuk menghindari kesulitan dalam menjawab angket sehingga nantinya responden dapat memilih lebih teliti, maka peneliti memberikan kriteria jawaban yang dipilih melalui skala likert. Jawaban dari setiap butir pertanyaan memiliki tingkatan dari yang sangat positif sampai tingkat negatif, yang berupa kata-kata dengan skor dari tiap pilihan jawaban atas pernyataan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban sangat setuju (SS) :
mendapat skor 5
- b. Untuk jawaban setuju (S) :
mendapat skor 4
- c. Untuk jawaban ragu-ragu (RG) :
mendapat skor 3

⁷³Ridhwan, *Pengantar Statistik Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 39

⁷⁴Ibid., Hal, 26

- d. Untuk jawaban tidak setuju (TS) :
mendapat skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) :
mendapat skor 5

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan “catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷⁵ Menurut Moleong, “dokumentasi memiliki dua bentuk yang terdiri dari dokumen pribadi dan dokumen resmi”. Dokumen pribadi adalah “catatan atau karangan seseorang dengan secara tertulis”. Catatan atau karangan tersebut berisi tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Terdapat tiga dokumen pribadi yang digunakan peneliti untuk dianalisis yang terdiri dari catatan harian (*diary*), surat pribadi, dan autobiografi. Dokumentasi yang kedua adalah dokumen resmi.

Menurut Moleong, “dokumen resmi dibagi menjadi dua, yaitu dokumen internal dan eksternal”. Dokumen internal berupa catatan. “Catatan tersebut adalah seperti memo, pengumuman, instruksi, aturan suatu lembaga, sistem yang diberlakukan, hasil notulensi, dan rapat keputusan pimpinan”. Sedangkan dokumen eksternal dapat berupa bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga atau organisasi sosial. Hal itu dapat terdiri dari majalah, koran, buletin, dan surat pernyataan.⁷⁶ Dokumentasi yang digunakan sebagai data adalah sebagai berikut :

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogyakarta : Gava Media, 2016), Hal. 240

⁷⁶ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta Selatan: Salemba Humanika, 2012), hlm. 143-146

- a. Profil PT. Mina Wisata Islami Surabaya
- b. Web resmi PT. Mina Wisata Islami Surabaya
- c. Media sosial PT. Mina Wisata Islami Surabaya
- d. Katalog PT. Mina Wisata Islami Surabaya
- e. Brosur PT. Mina Wisata Islami Surabaya

G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data

1. Teknik Validitas Data

Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket mungkin terjadi adanya kesalahan. Maka dari itu, hal tersebut perlu diuji kevalidannya. Validitas adalah “ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditasan atau kesahihan suatu instrument”. Uji validitas adalah “uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu untuk menjelaskan apa yang diukur.⁷⁷

Validitas juga dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Validitas adalah “menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”.⁷⁸ Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data

⁷⁷Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

⁷⁸Suci Fauziyah, “Pengaruh *Brand Trust* dan *Brand Equity* Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Kosmetik Wardah”, *JOM FISIP*, (Vol.3 No. 2, 2016) Hal.6

yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dengan gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas tersebut dilakukan dengan membandingkan r hitung dibandingkan dengan r tabel. Pada penelitian ini, pengujian validitas menggunakan uji dua sisi dengan nilai signifikan 0.01 atau 1%. Untuk menentukan instrument itu valid atau tidak, maka ketentuannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi (α) sebesar 1% atau 0,01, maka instrument tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 1% atau 0,01, maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Berikut ini adalah nilai-nilai r tabel *person product moment* :⁷⁹

Tabel 3.2
Nilai-Nilai r *Product Moment*

No.	N	Taraf Signifikan 1%
1.	30	0,463
2.	31	0,456
3.	32	0,449
4.	33	0,442
5.	34	0,436
6.	35	0,430
7.	36	0,424

⁷⁹ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Kencana : Jakarta, 2011), hlm. 278

8.	37	0,418
9.	38	0,413
10.	39	0,408

Sumber : Diolah dari Riduwan, 2016

Penelitian ini menggunakan 36 responden. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa r tabel pada dua sisi dengan signifikan 0,01 atau 1% pada 36 responden adalah 0,424. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen penelitian yang menggunakan aplikasi SPSS versi 16 :

Tabel 3.3
Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.674	0.424	Valid
X1.2	0.583	0.424	Valid
X1.3	0.484	0.424	Valid
X1.4	0.636	0.424	Valid
X1.5	0.803	0.424	Valid
X1.6	0.709	0.424	Valid
X1.7	0.726	0.424	Valid
X1.8	0.552	0.424	Valid
X1.9	0.611	0.424	Valid
X1.10	0.749	0.424	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid, karena nilai r hitung menunjukkan nilai di atas 0,424. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan gaya kepemimpinan (X1)

yang berjumlah 10 soal dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.713	0.424	Valid
X2.2	0.601	0.424	Valid
X2.3	0.530	0.424	Valid
X2.4	0.737	0.424	Valid
X2.5	0.528	0.424	Valid
X2.6	0.727	0.424	Valid
X2.7	0.692	0.424	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item pertanyaan motivasi kerja (X2) dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan motivasi kerja (X2) dinyatakan valid, karena nilai r hitung menunjukkan nilai di atas 0,424. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan motivasi kerja (X2) yang berjumlah tujuh soal dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.5
Hasil Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0.714	0.424	Valid
X3.2	0.751	0.424	Valid
X3.3	0.505	0.424	Valid
X3.4	0.799	0.424	Valid
X3.5	0.704	0.424	Valid
X3.6	0.827	0.424	Valid

X3.7	0.709	0.424	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item pertanyaan disiplin kerja (X3) dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan disiplin kerja (X3) dinyatakan valid, karena nilai r hitung menunjukkan nilai di atas 0,424. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan disiplin kerja (X3) yang berjumlah tujuh soal dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.6

Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.741	0.424	Valid
Y.2	0.806	0.424	Valid
Y.3	0.478	0.424	Valid
Y.4	0.532	0.424	Valid
Y.5	0.704	0.424	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item pertanyaan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r hitung menunjukkan nilai di atas 0,256. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan kinerja karyawan (Y) yang berjumlah lima soal dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

2. Teknik Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sebagai suatu karakteristik yang terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian.⁸⁰ Menurut Sugiyono, reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam waktu tertentu. Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan secara internal, yaitu mencobakan instrumen sekali saja. Kemudian diuji reliabilitas dengan rumus Cronbach-Alpha.

Untuk menentukan instrument itu valid atau tidak, maka ketentuannya adalah sebagai berikut :⁸¹

- a. **Jika Cronbach's Alpha \geq 0,6 atau Cronbach's Alpha $>$ r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 1% atau 0,01; maka distribusi data dikatakan reliabel.**
- b. **Jika Cronbach's Alpha $<$ 0,6 atau Cronbach's Alpha $<$ r kritis *product moment* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 1% atau 0,01; maka distribusi data dikatakan tidak reliabel.**

Cronbach-Alpha adalah ukuran konsistensi internal, yaitu bagaimana keeratn hubungan satu set *item* adalah sebagai sebuah kesatuan konsep. Nilai Cronbach-Alpha berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 maka semakin menunjukkan tingkat konsisten skor. Setelah koefisien reliabilitas diketahui, nilai koefisien reliabilitas diinterpretasikan menggunakan kategori menurut Arikunto yang dikutip

⁸⁰Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, "Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server", *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hal. 6

⁸¹ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa", *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1741

oleh Ernawati dan Sukardiyono, yaitu sebagai berikut⁸².

Table 3.7
Kategori Relibilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0.08 – 1.00	Tinggi
Antara 0.06 – 0.08	Cukup Tinggi
Antara 0.04 – 0.06	Agak rendah
Antara 0.02 – 0.04	Rendah
Antara 0.00 – 0.02	Sangat rendah

Sumber : Diolah dari Riduwan, 2016

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang menggunakan aplikasi SPSS versi 16 :

a. **Hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1)**

Variabel gaya kepemimpinan memiliki 10 pertanyaan. Pertanyaan tersebut telah diuji reliabilitas oleh peneliti. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan :

⁸² Iis Ernawati dan Totok Sukardiyono, “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”, *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017), hal. 206

Tabel 3.8
Reliability Statistics Gaya
Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.847. Nilai reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) tersebut adalah tinggi. Selain itu, nilai *r* kritis *product moment* adalah 0,424 (uji 2 sisi pada signifikansi 0,01) dengan jumlah N sebesar 36. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan variabel harga (X1) dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dan 0.424.

b. Hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X2)

Table 3.9
Reliability Statistics Motivasi
Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items

Table 3.9
Reliability Statistics Motivasi
Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item pertanyaan variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,771. Nilai reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X2) tersebut adalah cukup tinggi. Selain itu, nilai *r* kritis *product moment* adalah 0,424 (uji 2 sisi pada signifikansi 0,01) dengan jumlah N sebesar 36. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan variabel kualitas produk (X2) dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dan 0,424.

c. Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X3)

Table 3.10
Reliability Statistics Disiplin
Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	7

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item pertanyaan variabel disiplin kerja (X3) adalah

sebesar 0,841. Nilai reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X3) tersebut adalah tinggi. Selain itu, nilai *r* kritis *product moment* adalah 0,424 (uji 2 sisi pada signifikansi 0,01) dengan jumlah N sebesar 36. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan variabel disiplin kerja (X3) dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dan 0,424.

d. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Table 3.11
Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	5

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,666. Nilai reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) tersebut adalah cukup tinggi. Selain itu, nilai *r* kritis *product moment* adalah 0,424 (uji 2 sisi pada signifikansi 0,01) dengan jumlah N sebesar 36. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dan 0,424.

H. Teknik Analisis Data

Jenis hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu variabel (X) dan variabel (Y). Maka, alat uji pada hipotesis asosiatif yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*. Kegunaan uji *Pearson Product Moment* atau analisis korelasi adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Hal ini terjadi karena sangat mudah dalam pengerjaan, maka uji ini terkenal dengan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Uji analisis data kuantitatif dapat menggunakan statistik, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel. Hasil dari data ini akan digenerasikan di tingkat populasi tempat sampel yang akan diambil. Untuk kevalidan data dapat di uji dengan hasil pengisian angket atau questioner yang disebar, kemudian diuji analisis data sesuai statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolienaritas.

1) Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dikatakan baik apabila distribusi data menunjukkan normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data memenuhi asumsi

normalitas.⁸³ Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali yang dikutip oleh Bram, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).⁸⁴ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:⁸⁵

⁸³Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hal. 1745

⁸⁴Bram Hadianto dan Christian Tayana, “Pengaruh Risiko Sistematis, Struktur Aktiva, Profitabilitas, an Jenis Perusahaan terhadap Struktur Modal Emiten Sektor Pertambangan : Pengujian Hipotesis *Static-Trade Off*”, *Jurnal Akuntansi*, (Vol. 2 No. 1, 2010) hal. 27

⁸⁵Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hal. 296

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan, karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari *Tolerance Value* dan lawannya *Variance Tolerance Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:⁸⁶
“Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas dan Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinieritas”.

⁸⁶Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hal. 296

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali yang dikutip oleh Bram uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heterokedastisitas.⁸⁷

Setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas.⁸⁸

Menurut Priyatna yang dikutip oleh Wariki, dkk menyatakan, bahwa uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi perbedaan varian dari residual model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.⁸⁹

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

⁸⁷Bram Hadianto dan Christian Tayana, "Pengaruh Risiko Sistematis, Struktur Aktiva, Profitabilitas, an Jenis Perusahaan terhadap Struktur Modal Emiten Sektor Pertambangan : Pengujian Hipotesis *Static-Trade Off*", *Jurnal Akuntansi*, (Vol. 2 No. 1, 2010) hal. 27-28

⁸⁸*Ibid.*, hal. 28

⁸⁹Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, "Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.⁹⁰ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:⁹¹

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *scatterplot*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan untuk menambah keyakinan pada hasil uji heteroskedastisitas, karena uji glesjer dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji glesjer dapat dilakukan dengan meregresikan nilai dari *absolute residual* (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :⁹²

⁹⁰Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, eJournal Administrasi Bisnis (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

⁹¹ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1744

⁹² Elyzabet Indrawati Marpaung dan Bram Hadiano, “Pengaruh Profitabilitas dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen: Studi Empirik pada Emiten Pembentuk Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia”, *Jurnal Akutansi* (Vol.1, No. 1, 2009), hlm. 76

- 1) Jika nilai signifikan $>$ taraf **signifikansi (α)** sebesar 1 % atau 0.01, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $<$ taraf **signifikansi (α)** sebesar 1% atau 0.01, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Umar yang dikutip oleh Kasino, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh manabesarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.⁹³ Uji regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan ketika terdapat suatu model variabel terikat berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.⁹⁴ Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.⁹⁵ Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam uji regresi linier berganda :

⁹³ Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 632

⁹⁴ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1741

⁹⁵ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 73

- a. Membuat persamaan regresi linier berganda
 Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁹⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y : variabel Y yang akan diprediksi

a : konstanta

b_1 : koefisien variable X_1

b_2 : koefisien variable X_2

b_n : koefisien variable X_n

X_1 : variabel X_1

X_2 : variabel X_2

X_n : variabel X_n

- b. Analisis korelasi ganda (R)

Analisis korelasi digunakan untuk menyatakan derajat kekuatan hubungan antara dua variabel. Jenis korelasi ada dua, yaitu korelasi positif dan korelasi negatif.

Korelasi positif adalah hubungan antara dua variabel dimana kenaikan satu variabel menyebabkan penambahan nilai pada variabel lainnya atau sebaliknya. Korelasi dapat dikatakan merupakan hubungan yang searah. Contohnya adalah penambahan tugas pekerjaan berbanding lurus dengan penambahan bonus gaji.

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel

⁹⁶ Lidya Mongi, Lisbeth Mananeke, dan Augusta Repi, "Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado", *Jurnal EMBA* (Vol.1, No.4, 2013), hlm. 2340

terikat (Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan nilai R yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin lemah.⁹⁷

c. Analisis determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai *R Square*.⁹⁸ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). koefisien ini digunakan untuk menunjukkan semakin besar presentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁹⁹ Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Menurut Ghazali yang dikutip oleh Kodu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.¹⁰⁰ Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

⁹⁷ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 78

⁹⁸ Kasino, "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo", *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 636

⁹⁹ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 79

¹⁰⁰ Sarini Kodu, "Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza", *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013), hlm. 1255

memprediksi variasi variabel terikat.¹⁰¹ Berikut ini rumus untuk menghitung determinan korelasi berganda :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Di dalam uji koefisien determinasi terdapat *adjusted R square*. *Adjust R square* adalah nilai R square yang telah disesuaikan. *Adjust R square* selalu memiliki nilai lebih kecil dari R square. *Adjust R square* juga dapat memiliki harga negatif. Untuk uji regresi yang memiliki lebih dari dua variabel bebas, *adjust R square* dapat digunakan sebagai koefisien determinasi. Di dalam uji koefisien determinasi (R^2) juga terdapat *standard error of the estimate* (SEE). SEE adalah suatu ukuran dari banyaknya kesalahan dalam model regresi dalam memprediksikan variabel bebas. Jika SEE memiliki nilai kurang dari standar deviasi variabel bebas, maka model regresi memiliki prediksi yang semakin baik kepada variabel bebas.¹⁰²

d. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat.¹⁰³ Uji t dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :¹⁰⁴

¹⁰¹ *Ibid.*, hlm. 1255

¹⁰² Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 78

¹⁰³ Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 298

¹⁰⁴ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 85

- 1) Menentukan hipotesis (H_0 dan H_a)
- 2) Menentukan taraf signifikansi
- 3) Menentukan t hitung
- 4) Menentukan t tabel

$$t \text{ tabel} = t (\alpha) (db = n - k - 1)$$

Atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada sel kosong ketik =**tin**v(α ,**db**)

- 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel
- 6) Membuat kesimpulan

Menurut Ghozali yang dikutip oleh Pongoh, dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:¹⁰⁵

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel
 - a) Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
 - b) Jika $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima
- 2) Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,01$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - b) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

e. Uji F

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas

¹⁰⁵ Melysa Elisabeth Pongoh, "Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Harga Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Kartu AS Telkomsel di Kota Manado", *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 4, 2013), hlm. 90

terhadap variabel terikat.¹⁰⁶ Uji F dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:¹⁰⁷

- 1) Menentukan hipotesis (H_0 dan H_a)
- 2) Menentukan taraf signifikansi
- 3) Menentukan F hitung
- 4) Menentukan F tabel

$$F \text{ tabel} = F_{(1-\alpha) \{ (dk=k), (dk=n-k-1) \}}$$

Atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada sel kosong ketik =FINV ($\alpha, k, n-k-1$)

- 5) Membuat kriteria pengujian
- 6) Membandingkan F hitung dengan F tabel
- 7) Membuat kesimpulan

Dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut :¹⁰⁸

- 1) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

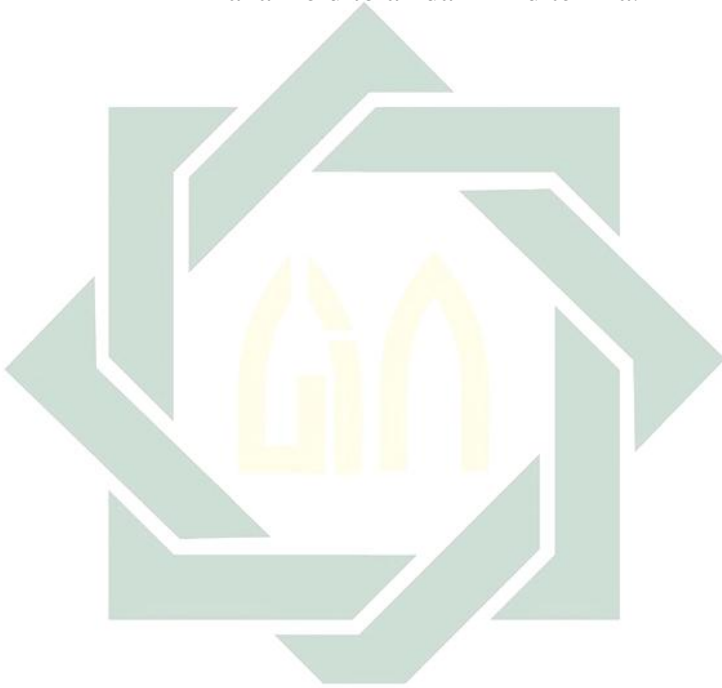
Menurut Ghozali yang dikutip oleh Pongoh, dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:¹⁰⁹

¹⁰⁶Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, eJournal Administrasi Bisnis (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 298

¹⁰⁷ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (PT Buku Kita : Yogyakarta, 2009), hlm. 85

¹⁰⁸*Ibid.*, hlm. 2340

- 1) Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - c) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,01$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - d) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



¹⁰⁹ Melysa Elisabeth Pongoh, “Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Harga Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Kartu AS Telkomsel di Kota Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 4, 2013), hlm. 90

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Mina Wisata Islami Surabaya

PT. Mina Wisata Islami Surabaya merupakan salah satu dari perusahaan jasa yang ada di Indonesia. PT. Mina Wisata Islami Surabaya adalah perusahaan yang telah berpengalaman dalam bidang Jasa Umrah, Haji, dan Pariwisata. PT. Mina Wisata Islami siap melayani dengan penuh amanah selama perjalanan umrah. PT. Mina Wisata Islami memperlakukan para tamu Allah SWT, mulai dari pertama kali mencari informasi tentang perjalanan Ibadah umrah sampai dengan mengiringi perjalanan ibadah umrah. PT. Mina Wisata Islami memberikan pelayanan terbaik demi kelancaran, kenyamanan, keamanan, dan keabsahan ibadah umrah. Kepuasan jama'ah merupakan tujuan utama dari perusahaan PT. Mina Wisata Islami. Hal tersebut bertujuan agar cita-cita dan harapan para jama'ah dalam memenuhi panggilan Allah SWT dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

PT. Mina Wisata Islami Surabaya didirikan pada tanggal 2 Januari 2009 di Surabaya. PT. Mina Wisata Islami didirikan oleh H. Boedi Priyo SH. M. Si, Hj. Sri Rahayu SE, MM, dan H. Rachmat Wicaksono SE. H. Boedi Priyo SH. M. Si, menjabat sebagai Komisariat PT. Mina Wisata Islami. Hj. Sri Rahayu SE, MM menjabat sebagai direktur utama PT. Mina Wisata Islami. H. Rachmat Wicaksono SE yang menjabat sebagai direktur operasional. Pada awalnya, PT. Mina Wisata Islami didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam jasa pariwisata. Jasa

tersebut berupa pembelian tiket, paket pariwisata, sewa mobil, booking hotel dan sebagainya.

Pada awal berdirinya, PT. Mina Wisata Islami menyewa tempat yang digunakan sebagai kantor operasional. Kantor tersebut bertempat di Karah Agung yang masih menjadi sub agent perusahaan lain. Pada tahun 2009, PT. Mina Wisata Islami memiliki kantor sendiri. Kantor tersebut berlokasi di Ruko Lotus Regency Blok D No. 08 Jl. Ketintang Baru Selatan I No. 52 Surabaya. PT. Mina Wisata Islami memiliki akte pendirian badan usaha dan terdaftar usaha pariwisata. Akte Pendirian Badan Usaha disahkan pada tanggal 17 Maret 2012 oleh Notaris Maria Baroroh, SH di Surabaya. Tanda Daftar Usaha Pariwisata dikeluarkan pada tanggal 31 Desember 2013 dengan nomor 503.08/616/436.6.14/2013 oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

PT. Mina Wisata Islami mengalami perkembangan secara terus-menerus. Pada tahun 2013, PT. Mina Wisata Islami membuka kantor cabang baru di Royal Plaza Lt. UG Blok F3 No. 11 Surabaya. PT. Mina Wisata Islami memulai operasional keberangkatan umrah pada awal musim. Awal musim umrah tersebut pada bulana Maret 2011. Pada waktu yang sama, PT. Mina Wisata Islami mempunyai izin resmi dan kelayakan untuk menjadi fasilitator perjalanan umrah. PT. Mina Wisata Islami akan menambah paket wisata religi. Hal tersebut dilatar belakangi oleh permintaan konsumen yang terus meningkat.¹¹⁰

¹¹⁰Sumber Data Arsip Legalitas PT. Mina Wisata Islami, Kamis, 17 Oktober 2019

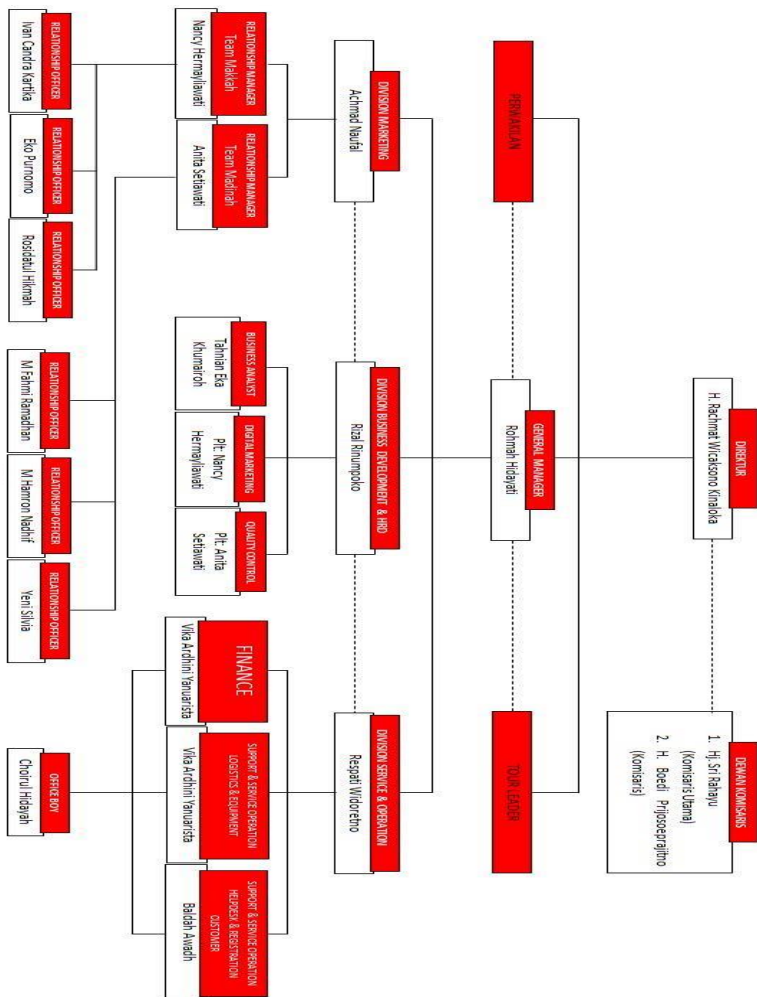
- a. Alamat dan Contact Person:
 - 1) Jl. R.A.Kartini No. 123 E Surabaya :
(031) 5625566
 - 2) Ruko Lotus Regency Blok D No. 8 :
(031) 8270781
Jl. Ketintang Baru Selatan I/52 Surabaya
 - 3) Royal Plaza Lt. UG F3/11
Mustafa Center : (031) 8271444
 - 4) Tunjungan Plaza 2 Lt. 3
 - b. Legalitas dan Izin Resmi:
 - 1) KEMENAG : No. 452/2016
 - 2) TDUP DISPARTA :No. 04.01.00.00085
 - 3) NPWP :No.
31.597.985.4.604.000
 - 4) Akte Notaris : No. 17 Tgl. 7 Maret
2012
2. Visi, Misi dan Motto PT. Mina Wisata Islami Surabaya
- PT. Mina Wisata Islami memiliki visi dan misi yang menjadi salah satu acuan untuk mencapai tujuan strategi perusahaan. Adapun visi dan misi perusahaan tersebut sebagai berikut:¹¹¹
- a. Visi PT. Mina Wisata Islami Surabaya
“Menjadi biro perjalanan wisata yang amanah dan dapat diandalkan”.
 - b. Misi PT. Mina Wisata Islami Surabaya
“Menjadi perusahaan yang bisa memberikan kesejahteraan dan memberikan berkah buat karyawan, pemegang saham, dan seluruh tim”.
 - c. Motto PT. Mina Wisata Islami Surabaya
“Satu hati satu langkah dalam kebersamaan menggapai makna”.

¹¹¹*Ibid*

3. **Struktur Organisasi PT. Mina Wisata Islami Surabaya**
Struktur adalah sesuatu yang disusun atau dibangun untuk koordinasi yang efisien dari semua kegiatan, posisi, dan tugas dalam organisasi atau lembaga. Sebagaimana yang telah kita ketahui, organisasi merupakan suatu susunan atau aturan dari berbagai dan menjadi satu kesatuan sesuai aturan, Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. Mina Wisata Islami Surabaya adalah :



Table 4.1
Struktura Organisasi PT. Minaa Wisataa Islamia Surabaya



a. Komisaris

Salah satu tugas komisaris yaitu melaksanakan kepengurusan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara umum. Tanggung jawab komisaris adalah melakukan pengawasan secara umum dan khusus serta memberi nasehat kepada direktur PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

b. Direktur

Memantau jalannya perusahaan, melakukan perencanaan strategi kebijakan bagi pengembangan, dan menyusun keputusan yang penting bagi perusahaan.

c. General Manajer

Pengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.

d. Tour Leader

Memimpin atau memandu perjalanan atau aktivitas jamaah selama ibadah umrah, seperti memimpin do'a sebelum tour dimulai, menjelaskan jadwal perjalanan kepada jama'ah, memandu alur perjalanan, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan perjalanan ibadah.

e. Manajer Keuangan

Mengecek dan mengatur semua keuangan yang masuk dan keluar dalam perusahaan. Manajer keuangan melakukan penarikan tagihan pembayaran kepada jama'ah. Manajer keuangan juga membuat laporan catatan pengelolaan keuangan dan melakukan transaksi pembayaran.

f. Operasional

Mengatur dan mengecek perlengkapan digudang. Divisi operasional membuat laporan

masuk dan keluarnya barang atau perlengkapan, membagikan barang kepada jama'ah dan hal-hal lain yang menjadi keperluan kantor, mengatur anggaran, dan mengelola biaya. Selain itu, Operasional juga bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para konsumen.

g. PIC (Person In Charge)

Membuat laporan kepada atasan terkait perkembangan dari team Makkah dan Madinah. PIC bertanggung jawab dalam menangani tugas team Makkah dan Madinah PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

h. Administrasi

Mengatur dokumen-dokumen calon jama'ah, seperti tiket pesawat, paspor, manifest, serta proses administrasi dokumen perusahaan.

i. Marketing

Memperkenalkan produk jasa PT. Mina Wisata Islami Surabaya kepada masyarakat luas, meningkatkan jumlah jama'ah, menjalin hubungan baik dengan jama'ah, dan menyampaikan segala informasi kepada perusahaan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas penjualan.

j. Rumah Tangga

Mengerjakan semua yang berkaitan dengan kerapian dan kebersihan gudang dan kantor. Devisi rumah tangga juga mengerjakan hal-hal yang dibutuhkan oleh kantor.

4. Aset PT. Mina Wisata Islami Surabaya

Aset dibagi menjadi dua, yaitu aset bergerak dan tidak bergerak. Aset bergerak yang dimiliki PT. Mina

Wisata Islami Surabaya adalah mobil box. Mobil box tersebut digunakan untuk mengantar perlengkapan jama'ah. Aset yang tidak bergerak yang dimiliki PT. Mina Wisata Islami Surabaya yaitu memiliki empat bangunan kantor.

5. Keuangan PT. Mina Wisata Islami Surabaya

Manajemen keuangan adalah tata pembukuan yang meliputi segala pencatatan masuk dan keluarnya keuangan dalam membiayai organisasi. Hal tersebut berupa tata usaha dan tata pembukuan keuangan.¹¹² Menurut Mulyono, “manajemen keuangan (*financila management*) mengandung makna tentang segala aktivitas organisasi yang berhubungan dengan memperoleh dana, menggunakan dana, dan mengelola aset sesuai tujuan organisasi secara menyeluru”.¹¹³ PT. Mina Wisata Islami Surabaya memiliki manajemen keuangan sebagai berikut:

a. Laporan Harian

Laporan keuangan harian di PT. Mina Wisata Islami Surabaya menggunakan manual dan microsoft excel. Isi laporan keuangan PT. Mina Wisata Islami Surabaya meliputi buku kas masuk, dan buku kas keluar. Data laporan buku tersebut diperoleh dari semua uang yang masuk dari jama'ah dan biaya operasional yang dikeluarkan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Data pemasukan dan data pengeluaran akan langsung dimasukkan pada laporan harian keuangan. Hal tersebut bertujuan agar terhindar

¹¹² Daryanto, “*Administrasi dan Manajemen Sekolah*”, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal 140

¹¹³ Mulyono, “*Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*”, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hal 180

dari kesalahan data. Hal tersebut dikarenakan laporan keuangan akan diperiksa dan disetor ke owner sebagai bentuk pertanggung jawaban tugas.

b. Laporan Bulanan

Laporan keuangan bulanan ini mencakup semua hal terkait pembiayaan untuk jama'ah dan operasional perusahaan, seperti:

- 1) Tiket pesawat
- 2) Hotel
- 3) Visa umrah
- 4) Vaksin
- 5) Handling
- 6) Bimbingan manasik umroh
- 7) *Muthawwif*/ guide berbahasa Arab/ Indonesia
- 8) City tour dan ziarah dengan bus eksekutif ber AC
- 9) Makan 3x
- 10) Air zam-zam 5 liter
- 11) Perlengkapan ibadah yang meliputi koper, tas tenteng, kain batik, kain ziarah, kain ihrom, baju koko, mukenah, jilbab, buku do'a, buku perjalanan, dan ID card.

6. Program-Program PT. MinaaWisata Islami Surabaya

Program yang dimiliki PT. Mina Wisata Islami Surabaya adalah bimbingan manasik. Bimbingan manasik adalah simulasi ilmu dan praktik oleh lembaga travel kepada jama'ah. Hal tersebut bertujuan agar jama'ah dapat memahami syarat, rukun, dan wajib. Bimbingan manasik juga memberikan praktik thawaf, sa'i, lempar jumrah, dan proses ibadah lainnya kepada jama'ah. Bimbingan manasik di PT. Mina Wisata Islami Surabaya dilaksanakan dua sampai tiga minggu sebelum jama'ah berangkat ke Tanah Suci.

7. Segmentasi PT. Mina Wisata Islami Surabaya

PT. Mina Wisata Islami Surabaya memiliki segmentasi sebagai berikut:

a. Segmentasi berdasarkan geografi

Jama'ah pada PT. Mina Wisata Islami Surabaya berasal dari berbagai daerah seperti, Surabaya, Sidoarjo, Madura, Jombang, Mojokerto, Malang, Ponorogo, dan lain sebagainya

b. Segmentasi berdasarkan demografi

Segmentasi berdasarkan demografi dibagi menjadi beberapa bagian yaitu, usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan. Usia jama'ah pada PT. Mina Wisata Islami Surabaya yaitu tidak ditentukan, seperti mulai dari usia di bawah 2 tahun sampai usia di atas 60 tahun. Jenis kelamin jama'ah pada PT. Mina Wisata Islami Surabaya yaitu laki-laki dan perempuan. Jama'ah pada PT. Mina Wisata Islami Surabaya memiliki berbagai macam pekerjaan, yaitu, wirausaha, PNS, karyawan, ibu rumah tangga, dan lain sebagainya. Pendidikan pada jama'ah PT. Mina Wisata Islami Surabaya yaitu terdiri dari SD, SMP, SMA, S1, dan S2.

A. Penyajian Data

1. Data Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	16	44.4	44.4	44.4
Laki-laki	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa 36 responden (Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya) yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 55,6% dan perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 44,4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-34 tahun	14	38.9	38.9	38.9
35-43 tahun	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa 36 responden (karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya) yang memiliki usia antara 20 sampai 34 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 38, 9% dan usia antara 35 sampai 43 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 61,1%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang memiliki usia antara 35-43 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	5.6	5.6	5.6
Sarjana	34	94.4	94.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa 36 responden (karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya) yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6% dan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 34 orang atau sebesar 94,4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana.

2. Data Hasil Kuesioner

a. Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan (X1)

Peneliti telah menyusun 10 pertanyaan tentang gaya kepemimpinan yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari responden memiliki skor nilai dari peneliti. Berikut ini adalah tabel-tabel frekuensi jawaban dari responden tentang gaya kepemimpinan yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16 :

Tabel 4.5
Frekuensi pimpinan dengan kekuasaannya
memberikan tugas kepada karyawan (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.9	13.9	13.9
4	12	33.3	33.3	47.2
5	19	52.8	52.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan yang sesuai dengan harapan dan kemampuan responden. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 19 orang atau 52,8%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 12 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 52,8% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 13,9%.

Tabel 4.6
Frekuensi karyawan menyelesaikan tugas dengan
baik dan benar (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	5	13.9	13.9	13.9
	4	12	33.3	33.3	47.2
	5	19	52.8	52.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 19 orang atau 52,8%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 12 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 52,8% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 13,9%.

Tabel 4.7

Frekuensi pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai prosedur yang telah ditetapkan (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.6	5.6
	4	9	25.0	30.6
	5	25	69.4	100.0
Total		36	100.0	100.0

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 25 orang atau 69,4%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 9 orang atau 25 %, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 69,4% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

Table 4.8
Frekuensi pimpinan berkomunikasi dengan baik
(X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.1	11.1
4	15	41.7	41.7	52.8
5	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan berkomunikasi dengan baik. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 17 orang atau 47,2%, responden yang

menjawab setuju (4) sebanyak 16 orang atau 41,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 11,1%.

Tabel 4.9
Frekuensi pimpinan memberikan semangat kepada karyawan (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	13	36.1	36.1	38.9
5	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan memberikan semangat kepada karyawan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 22 orang atau 61,1%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 61,1% dan jawaban

responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

Tabel 4.10
Frekuensi karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	11	30.6	30.6	38.9
5	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 22 orang atau 61,1%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 11 orang atau 30,6%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 61,1% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%.

Tabel 4.11
Frekuensi pimpinan mengikut sertakan karyawan
dalam memberikan pendapat dan pengambilan
keputusan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.9	13.9	13.9
4	6	16.7	16.7	30.6
5	25	69.4	69.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan mengikut sertakan karyawan dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 25 orang atau 69,4%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 6 orang atau 16,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 69,4% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 13,9%.

Tabel 4.12
Frekuensi Karyawan merasa pendapatnya dihargai
oleh pimpinan (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.1	11.1
4	21	58.3	58.3	69.4
5	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 11 orang atau 30,6%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 21 orang atau 58,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 58,3% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 11,1%.

Tabel 4.13
Frekuensi Pimpinan memberikan kepercayaan dan
kebebasan kepada karyawan (X1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	16.7	16.7	16.7

4	16	44.4	44.4	61.1
5	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 14 orang atau 38,9%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 16 orang atau 44,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 44,4% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 16,7%.

Tabel 4.14

Frekuensi karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6
4	12	33.3	33.3	38.9
5	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 22 orang atau 61,1%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 12 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 61,1% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

b. Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja (X2)

Peneliti telah menyusun tujuh pertanyaan tentang motivasi kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari responden memiliki skor nilai dari peneliti. Berikut ini adalah tabel-tabel frekuensi jawaban dari responden tentang motivasi kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16 :

Tabel 4.15
Frekuensi karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.1	11.1
4	17	47.2	47.2	58.3
5	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang bersih dan tenang. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 15 orang atau 41,7%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 17 orang atau 47,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 4 orang atau sebesar 11,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 11,1%.

Tabel 4.16
Frekuensi Karyawan merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja dan kompensasi yang sesuai (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.1	11.1
4	15	41.7	41.7	52.8
5	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa termotivasi dengan

diberikannya jaminan kerja dan kompensasi yang sesuai. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 17 orang atau 47,2%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 15 orang atau 41,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 11,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 11,1%.

Tabel 4.17
Frekuensi status dan tanggung jawab kerja yang
karyawan terima cukup jelas (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	8	22.2	22.2	25.0
5	27	75.0	75.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan status dan tanggung jawab kerja yang karyawan terima cukup jelas. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 27 orang atau 75%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 8 orang atau 22,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 75% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

Tabel 4.18
Frekuensi karyawan merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	17	47.2	47.2	55.6
5	16	44.4	44.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 16 orang atau 44,4%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 17 orang atau 47,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%

Tabel 4.19
Frekuensi karyawan bekerja dengan jujur dan benar
supaya memiliki prestasi yang baik dalam kantor
(X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	19	52.8	52.8	55.6
5	16	44.4	44.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan bekerja dengan jujur dan benar supaya memiliki prestasi yang baik dalam kantor. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 16 orang atau 44,4%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 19 orang atau 52,8%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 52,8% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%

Tabel 4.20
Frekuensi karyawan bekerja untuk mendapatkan
jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan
(X2.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6
4	12	33.3	33.3	38.9
5	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan bekerja untuk mendapatkan jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 22 orang atau 61,1%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 12 orang atau 33,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 61,1% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

Tabel 4.21
Frekuensi karyawan merasa lelah untuk mulai
bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju
kantor (X2.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	10	27.8	27.8	36.1
5	23	63.9	63.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa lelah untuk mulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju kantor. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 23 orang atau 63,9%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 10 orang atau 27,8%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 63,9% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%.

c. **Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja (X3)**

Peneliti telah menyusun tujuh pertanyaan tentang disiplin kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari responden memiliki

skor nilai dari peneliti. Berikut ini adalah tabel-tabel frekuensi jawaban dari responden tentang disiplin kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16 :

Tabel 4.22
Frekuensi karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	15	41.7	41.7	50.0
5	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa tertantang dengan tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 18 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 15 orang atau 41,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 50% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%.

Tabel 4.23
Frekuensi pimpinan merupakan sosok panutan yang baik dan membuat karyawan merasa senang menjalankan tugasnya (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	16.7	16.7	16.7
4	13	36.1	36.1	52.8
5	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan merupakan sosok panutan yang baik dan membuat karyawan merasa senang menjalankan tugasnya. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 17 orang atau 47,2%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 16,7%.

Tabel 4.24
Frekuensi karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan serta memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	11	30.6	30.6	33.3
5	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan serta memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 24 orang atau 66,7%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 11 orang atau 30,6%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 66,7% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

Tabel 4.25
Frekuensi pemimpin memberikan pengarahan dan pengawasan yang baik (X3.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	15	41.7	41.7	50.0
5	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pemimpin memberikan pengarahan dan pengawasan yang baik. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 18 orang atau 50%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 15 orang atau 41,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 50% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%.

Tabel 4.26
Frekuensi sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik dan untuk memotivasi (X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6

4	13	36.1	36.1	41.7
5	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan sanksi yang diberikan kepada karyawan bersifat mendidik dan untuk memotivasi. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 21 orang atau 58,3%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 58,3% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

Tabel 4.27

Frekuensi pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi ketidakdisiplinan dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar (X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	14	38.9	38.9	41.7
5	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi ketidakdisiplinan dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 21 orang atau 58,3%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 14 orang atau 38,9%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 58,3% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

Tabel 4.28

Frekuensi adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan hubungan yang baik antar karyawan (X3.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	13	36.1	36.1	38.9
5	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan hubungan yang baik antar karyawan. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5)

sebanyak 22 orang atau 61,1%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 61,1% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

d. Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)

Peneliti telah menyusun lima pertanyaan tentang kinerja karyawan yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari responden memiliki skor nilai dari peneliti. Berikut ini adalah tabel-tabel frekuensi jawaban dari responden tentang kinerja karyawan yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16 :

Tabel 4.29

Frekuensi karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan, metode dan teknik yang tepat (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6
4	13	36.1	36.1	41.7
5	21	58.3	58.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan pengetahuan, metode dan teknik yang tepat. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 21 orang atau 58,3%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 58,3% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

Tabel 4.30

Frekuensi karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6
4	15	41.7	41.7	47.2
5	19	52.8	52.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5)

sebanyak 19 orang atau 52,8%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 15 orang atau 41,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 52,8% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

Tabel 4.31

Frekuensi karyawan merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki (Y.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.8	2.8	2.8
4	24	66.7	66.7	69.4
5	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman dan pelatihan yang saya miliki. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 11 orang atau 30,6%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 24 orang atau 66,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban

responden paling banyak adalah sangat setuju (4) dengan jumlah prosentase 66,7% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 2,8%.

Table 4.32
Frekuensi karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.3	8.3
4	16	44.4	44.4	52.8
5	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 17 orang atau 47,2%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 16 orang atau 44,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 47,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 8,3%.

Tabel 4.33
Frekuensi karyawan mampu memotivasi diri saya
untuk lebih giat bekerja dan berprestasi (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.6	5.6
4	8	22.2	22.2	27.8
5	26	72.2	72.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pertanyaan karyawan mampu memotivasi diri saya untuk lebih giat bekerja dan berprestasi. Dari 36 responden dapat diketahui, bahwa responden yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 26 orang atau 72,2%, responden yang menjawab setuju (4) sebanyak 8 orang atau 22,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu (3) sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju (5) dengan jumlah prosentase 72,2% dan jawaban responden paling sedikit adalah ragu-ragu (3) dengan jumlah prosentase 5,6%.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji asumsi klasik merupakan tahapan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik dilakukan peneliti agar data dari sampel penelitian dapat benar-benar mewakili populasi secara

keseluruhan.¹¹⁴ Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolienaritas. Berikut ini adalah hasil dari uji asumsi klasik yang telah diuji menggunakan SPSS versi 16 :

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatna yang dikutip oleh Wariki, dkk menyatakan, bahwa uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak.¹¹⁵ Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnovtest* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,01. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,01. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnovtest* :

Tabel 4.34
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36

¹¹⁴ Haslinda dan Jamaluddin, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Waji”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* (Vol. 2, No.1, 2016), hlm. 1-21

¹¹⁵ Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12986421
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.908

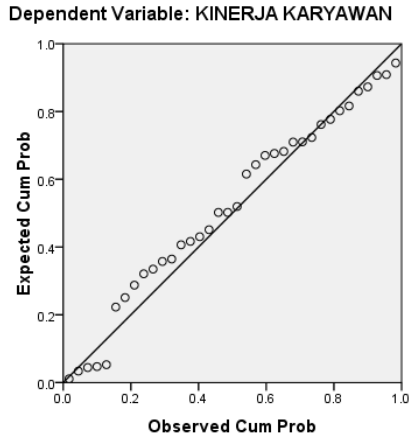
a. Test distribution is Normal

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa hasil uji normalitas dengan *one sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,01 ($0,784 > 0,01$). Oleh karena itu, saluran distribusi dari variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan uji normalitas dengan menggunakan grafik *normal p-p plot of regression standardized residual*. Distribusi data dikatakan normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *normal p-p plot of regression standardized residual* :

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari hasil uji normalitas dengan grafik *normal p-p plot of regression standardized residual* di atas menunjukkan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi dikatakan baik apabila variabel bebas tidak terjadi

korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.¹¹⁶ Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).¹¹⁷ Regresi bebas dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.35
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.401	2.491
	Motivasi Kerja	.160	6.241
	Disiplin Kerja	.167	5.928

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai dari hasil uji multikolinearitas dengan analisis *tolerance* dan VIF. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,401 > 0,1 dan nilai VIF 2,491 < 10. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,160 > 0,1 dan nilai VIF 6,241 < 10. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,167 > 0,1 dan nilai VIF 5,928 < 10. Dari penjelasan tersebut

¹¹⁶ Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 633

¹¹⁷Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

dapat disimpulkan, bahwa model regresi tidak terdapat masalah pada multikolinearitas.

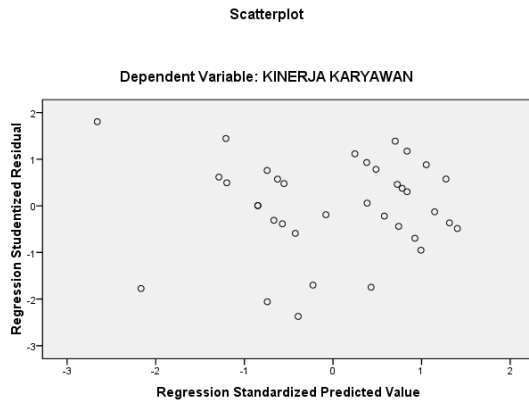
c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatna yang dikutip oleh Wariki, dkk menyatakan, bahwa uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi perbedaan varian dari residual model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.¹¹⁸ Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.¹¹⁹ Jika tidak ada pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* :

¹¹⁸ Grace Marleen Wariki, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas, “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”, *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015), hlm. 1078

¹¹⁹Eni Indriani, “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”, *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018), hlm. 296

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui, bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Umar yang dikutip oleh Kasino, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.¹²⁰ Uji regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan ketika terdapat suatu model variabel terikat berhubungan dengan satu

¹²⁰ Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Mitra Tour & Travel Sidoarjo”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, No. 1, 2018), hlm. 632

atau lebih variabel bebas.¹²¹ Selain itu, uji regresi linier berganda juga dapat memprediksi atau meramalkan suatu variabel terikat berdasarkan dari variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda :

a. *Descriptive Statistics*

Tabel 4.36
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	22.33	1.942	36
GAYA KEPEMIMPINAN	44.42	4.319	36
MOTIVASI	31.28	2.814	36
DISIPLIN KERJA	31.44	3.102	36

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel “*Descriptive Statistics*” di atas memberikan informasi tentang besarnya nilai *mean* atau rata-rata dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 22,33. Nilai rata-rata dari variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 44,42. Nilai rata-rata dari variabel motivasi kerja (X2) adalah 31,28. Nilai rata-rata dari variabel disiplin kerja (X3) adalah 31,44.

¹²¹ Agnes Ligia Pratisitia Walukow, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang, “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”, *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014), hlm. 1741

Selain menjelaskan tentang nilai *mean* atau rata-rata, tabel “*Descriptive Statistics*” di atas juga menjelaskan tentang besarnya nilai *standard deviation* atau simpangan baku dari masing-masing variabel. Simpangan baku dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,942. Simpangan baku dari variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 4,319. Simpangan baku dari variabel motivasi kerja adalah (X2) adalah 2,814. Simpangan baku dari variabel disiplin kerja (X3) adalah 3,102.

b. Correlation

Tabel 4.37
Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.763	.761	.700
	Gaya Kepemimpinan	.763	1.000	.761	.749
	Motivasi	.761	.761	1.000	.908
	Disiplin Kerja	.700	.749	.908	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.

N	Kinerja Karyawan	36	36	36	36
	Gaya Kepemimpinan	36	36	36	36
	Motivasi	36	36	36	36
	Disiplin Kerja	36	36	36	36

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel “*Corelations*” di atas memberikan informasi tentang nilai korelasi atau hubungan antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Nilai korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* <0,01). Nilai korelasi motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* <0,01). Nilai korelasi disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja (X3) memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* <0,01). Adapun acuan peneliti dalam menentukan kuatnya hubungan antar variabel adalah sebagai berikut :¹²²

¹²² Nanang Martono, *Statistik Sosial* (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hlm. 243

Tabel 4.38
Makna Nilai Korelasi *Product Moment*

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah atau sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah atau lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi atau kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi atau sangat kuat

Sumber : Diolah dari Martono, 2010

Analisis korelasi digunakan untuk menyatakan derajat kekuatan hubungan antara dua variabel. Jenis korelasi ada dua, yaitu korelasi positif dan korelasi negatif. Korelasi positif adalah hubungan antara dua variabel dimana kenaikan satu variabel menyebabkan penambahan nilai pada variabel lainnya atau sebaliknya. Korelasi dapat dikatakan merupakan hubungan yang searah. Contohnya adalah penambahan penerapan gaya kepemimpinan akan berbanding lurus kinerja karyawan yang dihasilkan.

c. ***Variables Entered atau Removed***

Table 4.39
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Table 4.39
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI ^a		. Enter

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel “*Variables Entered/Removed*” di atas menunjukkan, bahwa semua variabel penelitian diikutsertakan dalam proses pengolahan data.

d. Model Summary

Tabel 4.40
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.630	1.182

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel “*Model Summary*” di atas menjelaskan tentang nilai korelasi ganda (R), determinasi (R *square*), *adjusted R square*, dan *standard error of the estimate* (SEE). Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa nilai korelasi ganda (R) adalah 0,813. Oleh karena itu, besarnya hubungan atau koefisien regresi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3)) dengan variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) adalah sangat tinggi atau sangat kuat.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui, bahwa nilai determinasi (R *square*) adalah 0,662. Oleh karena itu, kontribusinya adalah $R^2 \times 100\% = 0,662 \times 100\% = 66,2\%$. Nilai kontribusi tersebut menunjukkan, bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3)) memberikan sumbangan pengaruh variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) sebesar 66,2%, sedangkan 33,8 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui, bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,05. Nilai *Adjusted R Square* tersebut menyesuaikan dengan nilai *R Square*. Nilai tersebut menunjukkan, bahwa nilai *Adjusted R Square* lebih kecil dari nilai *R Square*. Dari tabel di atas juga dapat diketahui, bahwa nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182. Nilai SEE ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat memprediksi variabel bebas dengan baik. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai standar deviasi atau nilai simpangan baku. Jika nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku ($SEE <$

simpangan baku), maka model regresi dapat dikatakan baik. Nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182, sedangkan nilai standar deviasi atau simpangan baku adalah 1,942. Dari hasil tersebut dapat diketahui, bahwa nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari simpangan baku ($1,182 < 1,942$). Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

e. **Tabel Anova**

Tabel 4.41
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.319	3	29.106	20.846	.000 ^a
	Residual	44.681	32	1.396		
	Total	132.000	35			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable:
KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Dari tabel anova di atas dapat diketahui hasil dari uji koefisien regresi secara bersama-sama atau uji F. Hasil dari uji F menjelaskan, bahwa hubungan atau koefisien regresi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3)) dengan variabel

terikat (kinerja karyawan (Y)) adalah sangat signifikan. Hal tersebut terbukti dengan melihat nilai signifikan (p value $<0,01$), yaitu $0,000 < 0,01$. Oleh karena itu, hubungan antar variabel adalah signifikan.

f. *Coefficient*

Tabel 4.42
Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.312	2.301		1.874	.070
	GAYA KEPEMIMPINAN	.202	.073	.450	2.771	.009
	MOTIVASI	.351	.177	.509	1.981	.056
	DISIPLIN KERJA	-.062	.157	-.099	-.394	.096

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 16

Tabel "*Coefficient*" di atas dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi linier berganda. Berikut ini adalah persamaan matematis dari regresi linier berganda :

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

$$Y = 4,312 + 0,202 X_1 + 0,351 X_2 + -0,062 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan, bahwa nilai konstanta (a) dalam penelitian ini sebesar 4,312. Nilai ini merupakan angka konstan yang memiliki arti, bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,312. Hal tersebut berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai 0, maka keputusan pembelian (Y) memiliki nilai 4,312.

Pada tabel koefisien diatas, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,202. Hal tersebut menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,351. Hal tersebut menyatakan, bahwa motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351. Dan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,062. Hal itu menyatakan, bahwa disiplin kerja mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja seharusnya tidak terlalu ditekan supaya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) atau *p value*. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) atau *p value* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $> 0,01$, maka H_a ditolak H_o diterima (koefisien tidak regresi signifikan)
- b. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$, maka H_o diterima H_a ditolak (koefisien regresi signifikan)

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Surabaya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Ha : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) atau *p value*. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) atau *p value* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $> 0,01$, maka H_a ditolak H_o diterima (koefisien tidak regresi signifikan)
- b. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$, maka H_a diterima H_o ditolak (koefisien regresi signifikan)

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Surabaya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

H_a : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

H_o : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) atau *p value*. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) atau *p value* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $> 0,01$, maka H_a ditolak H_o diterima (koefisien tidak regresi signifikan)
- b. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$, maka H_a diterima H_o ditolak (koefisien regresi signifikan)

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Surabaya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Model	Sig.
1 Regression	.000 ^a

H_a : Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

H_o : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) atau *p value* pada tabel anova. Kriteria pengujian dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) atau *p value* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $> 0,01$, maka H_a ditolak H_o diterima (koefisien tidak regresi signifikan)

- b. Jika nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$, maka H_a diterima H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan)

Pada tabel 4.41 tentang “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Surabaya.

5. Prediksi Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja di PT. Mina Wisata Surabaya

Model	Std. Error of the Estimate
1	1.182

Pada tabel 4.40 tentang “*Model Summary*” diperoleh nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182. Nilai SEE ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat memprediksi variabel bebas dengan baik. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai standar deviasi atau nilai simpangan baku. Jika nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku ($SEE <$

simpangan baku), maka model regresi dapat dikatakan baik. Nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182, sedangkan nilai standar deviasi atau simpangan baku adalah 1,942. Dari hasil tersebut dapat diketahui, bahwa nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari simpangan baku ($1,182 < 1,942$). Oleh karena itu, model regresi dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat menjadi prediksi kinerja karyawan (Y) di masa yang akan datang.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Parsial

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel gaya kepemimpinan yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan diplomatis, gaya kepemimpinan partisipatis, dan

gaya kepemimpinan *free rein leade*. Untuk kinerja karyawan, indikatornya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Penelitian ini melanjutkan penelitian dari Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto, penelitian ini memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian dari Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto. Penelitian tersebut menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan segala jenis gaya kepemimpinan”.¹²³

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel motivasi kerja adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara motivasi

¹²³ Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”, *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 3, No. 7, 2017), Hal. 1268-1272

kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel motivasi kerja yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki indikator motivasi eksternal (karakteristik organisasi) dan motivasi internal (karakteristik pribadi). Untuk kinerja karyawan, indikatornya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Penelitian ini melanjutkan penelitian dari Olivia Theodora. Penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian dari Olivia Theodora. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa, “motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.¹²⁴

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel disiplin kerja adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* < 0,01 (0,000 < 0,01), maka variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o

¹²⁴ Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang” *Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 3, No. 2, 2015), Hal 187-195

ditolak yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel disiplin kerja yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Untuk kinerja karyawan, indikatornya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Penelitian ini melanjutkan penelitian dari Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim. Penelitian ini memiliki hasil penelitian yang sama dengan penelitian dari Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa, "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel".¹²⁵

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Simultan

¹²⁵ Prestika Meilany dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru", *Jurnal FISIP* (Vol. 2, No. 2, 2015), Hal. 1-11

Pada tabel 4.41 tentang “Anova” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* < 0,01 (0,000 < 0,01), maka variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara simultan.

Penelitian ini melanjutkan penelitian dari Musdalifah. Penelitian dari Musdalifah menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Kedua, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²⁶

Selain penelitian dari Musdalifah, penelitian ini juga melanjutkan penelitian dari Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. Penelitian tersebut menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai

¹²⁶ Musdalifah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”, *Jurnal Administrasi*, (Vol. 3, No. 1, 2016), Hal. 27-37

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, berdasarkan analisis regresi uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²⁷

Selain melanjutkan penelitian dari Musdalifah dan Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, penelitian ini juga membantah penelitian dari Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. Penelitian dari Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita menghasilkan beberapa hasil uji penelitian. Pertama, berdasarkan analisa regresi uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kedua, dari hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel dapat ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbalik dengan hasil penelitian ini yang menyatakan, bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara bersama-sama atau simultan.¹²⁸

Dalam proses mencapai kinerja karyawan yang baik, manajer melihat dari faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang penting. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang

¹²⁷ Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Financia Multi Finance Palopo", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, (Vol. 1, No. 2, 2014), Hal. 7-16

¹²⁸ Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan", *Jurnal Sains Terapan* (Vol. 2, No. 1, 2010), Hal. 48-55

akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Robbin dan Judge menyebutkan, bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah visi atau tujuan yang telah direncanakan”.¹²⁹ Sedangkan menurut Ordway mengatakan, bahwa “kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.¹³⁰ Seorang pemimpin juga memiliki cara untuk mengekspresikan diri dalam memimpin karyawannya. Hal itu biasanya disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Prasetyo, “gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu”. Maka dari itu, “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya”.¹³¹

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pada saat seseorang mempengaruhi orang lain. Hal tersebut merupakan usaha untuk menyelarasakan persepsi diantara orang yang akan dipengaruhi dan mempengaruhi. Setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan anggota yang dipimpin. Hal tersebut bertujuan untuk membentuk pemimpin dari anggotanya, sehingga akan tumbuh banyak pemimpin yang

¹²⁹ Stephen P. Robbins, “*Perilaku Organisasi*”, (Prehallindo:Jakarta,,2001), Hal. 135

¹³⁰ Ibid, Hal. 85

¹³¹ Iis Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal Neo Bisnis*, (Vol.2, No.2, 2008)

berkualitas. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun anggotanya. Selain itu, keberhasilan organisasi juga bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki sifat melayani, rasa kasih sayang dan perhatian yang melekat pada diri pemimpin.¹³²

Setelah mempertimbangkan gaya kepemimpinan, manajer juga mempertimbangkan motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor pertimbangan manajer dalam mengukur kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik. Salah satu keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Menurut Handoko yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan”.¹³³ “Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan”.¹³⁴ Sedangkan menurut Hasibuan yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan pemberian daya

¹³² Iis Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal Neo Bisnis*, (Vol.2, No.2, 2008)

¹³³ Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, (Vol. 2, No. 1, 2018), Hal. 117

¹³⁴ *Ibid*, Hal. 118

penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan”. Motivasi merupakan suatu tugas manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan.¹³⁵ Maka dari itu, motivasi sangat diperlukan dalam memberikan semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam proses memperoleh kinerja yang baik. Hal itu didukung dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan, “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Sedangkan “kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.¹³⁶ Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan”. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Selain itu juga sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.¹³⁷ Kesadaran karyawan dalam mentaati

¹³⁵ Ibid, Hal. 119

¹³⁶ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara: Jakarta, 2012), Hal. 193

¹³⁷ Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 825

peraturan tersebut yang akan menghasilkan hasil kinerja baik.

Islam mengajarkan, bahwa tujuan dari suatu pekerjaan bukan semata-mata memenuhi kebutuhan, akan tetapi untuk beribadah juga. Dalam pekerjaan pasti terdapat seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam perusahaan. Setiap pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan anggota yang dipimpin. hal tersebut bertujuan untuk membentuk pemimpin dari anggotanya, sehingga akan tumbuh banyak pemimpin yang berkualitas. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun anggotanya. Selain itu, keberhasilan organisasi juga bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki sifat melayani, rasa kasih sayang dan perhatian yang melekat pada diri pemimpin. Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin berpengaruh pada pencapaian kerja karyawan. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja juga dibutuhkan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan supaya dapat mencapai kinerja yang baik.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam perlu dipahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam merupakan sebuah kewajiban. Bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, salah satunya kebutuhan fisik.¹³⁸ Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam adalah bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata, tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

¹³⁸ Rahmat, "Motivasi Kerja dalam Islam", (Airlangga: Jakarta, 2010)

Menurut Gondokusumo yang dikutip oleh Chandra, “manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang bersangkutan dengan pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja”.¹³⁹ Hal tersebut berhubungan erat antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin. Dalam ajaran Islam, manusia harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tulus dan ikhlas. Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu dengan mentaati peraturan dan sistem kerja yang berlaku pada organisasi tempat karyawan bekerja.

Allah SWT. berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, bahwa bagi mereka ampunan Allah SWT. dan ganjaran yang besar. hal itu tercantum dalam QS. Al- An'am ayat 9 yang berbunyi:

وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكًا لَجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِمْ مَا

يَلْبَسُونَ ﴿٩﴾

Artinya:

“Dan kalau Kami jadikan rasul itu malaikat, tentulah Kami jadikan dia seorang laki-laki dan (kalau Kami jadikan ia seorang laki-laki), tentulah Kami meragu-ragukan atas mereka apa yang

¹³⁹ Chandra, I.K, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau”, *e-Jurnal Pemerintahan Integratif*, (Vol. 1, No. 4, 2013), Hal. 445

mereka ragu-ragukan atas diri mereka sendiri”.
(QS. Al-An’am:9)¹⁴⁰

Ayat tersebut dapat diketahui, bahwa adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam Islam. hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan ampunan dan pahala Allah SWT. dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Bekerja yang diniatkan untuk ibadah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi, namun juga sebagai amal shaleh manusia untuk tabungan akhirat.

Dari teori di atas dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Selain itu, berdasarkan pada tabel 4.41 tentang “Anova” dapat diketahui, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama. Jika hasil pengujian tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap keputusan pembelian di atas menghasilkan nilai yang signifikansi, maka penjelasan teori di atas juga menunjukkan kesesuaian antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Parsial
 - a. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

¹⁴⁰ Al-Qur’an, *Al-An’am*: 9

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.38 tentang makna nilai korelasi *product moment*. Tabel 4.38 menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0,60 sampai 0,79 dimaknai sebagai nilai yang tinggi atau kuat dari suatu variabel. Nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,763. Nilai 0,763 tersebut merupakan nilai yang lebih dari 0,60 dan kurang dari 0,79. Dari nilai tersebut dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,763 yang berarti tinggi atau kuat. Adapun teori pendukung dalam pernyataan ini adalah sebagai berikut :

Faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan yang penting. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin tidaklah mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui fungsi pemimpin dan unsur kepemimpinannya. “Unsur kepemimpinan tersebut yaitu, aktivitas

mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide”.

Menurut Prasetyo, “gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu”. Maka dari itu, “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya”.¹⁴¹ Sedangkan Thoha mengatakan, bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku seseorang”.¹⁴²

Dari pengertian gaya kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain”. Hal tersebut bertujuan supaya orang lain dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun anggotanya. Selain itu, keberhasilan organisasi juga bergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki sifat melayani, rasa kasih sayang dan perhatian yang melekat pada diri pemimpin. Dalam dasar konseptual islam,

¹⁴¹ Iis Prasetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal Neo Bisnis*, (Vol.2, No.2, 2008)

¹⁴² Miftah Thoha, “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2010), Hal 94

pemimpin memiliki prinsip keadilan yang dapat diterapkan menjadi gaya kepemimpinan yang akan dipakai dalam memimpin. Prinsip-prinsip tersebut bersumber dari al-Qur'an, yaitu:¹⁴³

وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمْ أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya:

“Dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan Allah, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. Dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. Jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), maka ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah menghendaki akan menimpakan musibah kepada mereka disebabkan sebahagian dosa-dosa mereka. Dan sesungguhnya kebanyakan manusia adalah orang-orang yang fasik”. (QS. Al-Maidah:49)¹⁴⁴

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang dimaksudkan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer dalam mengatur jalannya tugas karyawan agar mencapai tujuan yang telah

¹⁴³ Maimunah, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya”, *Jurnal Al-Afkar*, (Vol. V, No. 1, 2017), Hal. 72

¹⁴⁴ Al-Qur'an, *Al-Maidah*: 49

ditentukan di PT. Mina Wisata Surabaya. Berdasarkan analisis data menggunakan statistik, variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,3%, sedangkan 23,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

b. Nilai Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.38 tentang makna nilai korelasi *product moment*. Tabel 4.38 menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0,60 sampai 0,79 dimaknai sebagai nilai yang tinggi atau kuat dari suatu variabel. Nilai hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,761. Nilai 0,762 tersebut merupakan nilai yang lebih dari 0,60 dan kurang dari 0,79. Dari nilai tersebut dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,761 yang berarti tinggi atau kuat. Adapun teori pendukung dalam pernyataan ini adalah sebagai berikut :

Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik. Salah satu keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi berperan penting didalam suatu perusahaan. maka dari itu, motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan”. “Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan”.¹⁴⁵ Sedangkan menurut Hasibuan yang dikutip oleh Fachreza, “Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan seupaya mau bekerja sama secara produktif. Hal tersebut

¹⁴⁵ Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, (Vol. 2, No. 1, 2018), Hal. 117

bertujuan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.¹⁴⁶

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam perlu dipahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam merupakan sebuah kewajiban. Bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, salah satunya kebutuhan fisik.¹⁴⁷ Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam adalah bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata, tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

Allah SWT. berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, bahwa bagi mereka ampunan Allah SWT. dan ganjaran yang besar. hal itu tercantum dalam QS. Al- An'am ayat 9 yang berbunyi:

وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكًا لَجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِ مَا

يَلْبَسُونَ

Artinya:

“Dan kalau Kami jadikan rasul itu malaikat, tentulah Kami jadikan dia seorang laki-laki dan (kalau Kami jadikan ia seorang laki-laki), tentulah Kami meragu-ragukan atas mereka apa yang mereka ragu-ragukan atas diri mereka sendiri”. (QS. Al-An'am:9)¹⁴⁸

¹⁴⁶ *Ibid*, Hal 117

¹⁴⁷ Rahmat, “Motivasi Kerja dalam Islam”, (Airlangga: Jakarta, 2010)

¹⁴⁸ Al-Qur'an, *Al-An'am*: 9

Ayat tersebut menunjukkan, bahwa adanya motivasi kerja dalam Islam. Motivasi kerja untuk mendapatkan ampunan dan pahala Allah SWT. adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi, namun juga sebagai amal shaleh manusia untuk tabungan akhirat.

Pada penelitian ini motivasi kerja yang dimaksudkan adalah motivasi kerja yang diberikan manajer kepada karyawan agar mencapai kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang direncanakan. Berdasarkan analisis data menggunakan statistik, variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,1%, sedangkan 23,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

c. Nilai Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.38 tentang makna nilai korelasi *product moment*. Tabel 4.38 menjelaskan,

bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0,60 sampai 0,79 dimaknai sebagai nilai yang tinggi atau kuat dari suatu variabel. Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,700. Nilai 0,700 tersebut merupakan nilai yang lebih dari 0,60 dan kurang dari 0,79. Dari nilai tersebut dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,700 yang berarti tinggi atau kuat. Adapun teori pendukung dalam pernyataan ini adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan, “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Sedangkan “kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.¹⁴⁹

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan”. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Selain itu juga sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua

¹⁴⁹ SP. Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bumi Aksara:Jakarta, 2012), Hal. 193

peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.¹⁵⁰

Menurut Gondokusumo yang dikutip oleh Chandra, “manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang bersangkutan dengan pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja”.¹⁵¹ Hal tersebut berhubungan erat antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin. Dalam ajaran Islam, manusia harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu dengan mentaati peraturan dan sistem kerja yang berlaku pada organisasi tempat karyawan bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam pandangan Islam, dimana seseorang yang mampu bekerja secara disiplin yang berarti telah melaksanakan amanah yang diberikan dengan baik. Hal tersebut telah tercantum dalam QS. Yusuf ayat 11, yang berbunyi:

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَىٰ يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَصِِحُونَ ﴿١١﴾

¹⁵⁰ Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, “Manajemen *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2009), Hal. 825

¹⁵¹ Chandra, I.K., “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Malinau Barat Kabupaten Malinau”, *e-Jurnal Pemerintahan Integratif*, (Vol. 1, No. 4, 2013), Hal. 445

Artinya:

“Mereka berkata: “Wahai ayah kami, apa sebabnya kamu tidak mempercayai kami terhadap Yusuf, padahal sesungguhnya kami adalah orang-orang yang mengingini kebaikan baginya”. (QS. Yusuf:11)¹⁵²

Pada penelitian ini disiplin kerja yang dimaksudkan adalah suatu aturan atau sikap yang ditunjukkan manajer kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Apabila karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas, maka hal tersebut berakibat baik terhadap tujuan PT. Mina Wisata Surabaya. Berdasarkan analisis data menggunakan statistik, variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 70%, sedangkan 30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang tinggi atau kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

4. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Simultan

Pada tabel 4.40 tentang “*Model Summary*” dapat diketahui nilai hubungan dari pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut dapat dilihat dari kolom R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813. Nilai R 0,813 menunjukkan nilai hubungan yang

¹⁵² Al-Qur’an, *Yusuf*: 11

sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.38 tentang makna nilai korelasi *product moment*. Tabel 4.38 menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0,80 sampai 1,00 dimaknai sebagai nilai yang sangat tinggi atau sangat kuat. Nilai hubungan pada analisis regresi yang telah dilakukan peneliti pada kolom R sebesar 0,813. Nilai 0,813 merupakan nilai yang lebih dari 0,80 dan kurang dari 1,00. Dari nilai tersebut dapat dikatakan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja di PT. Mina Wisata Surabaya memiliki hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kolom *R Square*, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,2%. Nilai tersebut ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,662, sehingga kontribusinya adalah $0,662 \times 100\%$ atau 66,2%. Nilai *R square* menunjukkan, bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

5. Nilai Hubungan Tertinggi Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1)

dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.38 tentang makna nilai korelasi *product moment*.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang paling kuat atau tinggi adalah variabel gaya kepemimpinan (X1). Gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan paling tinggi, yaitu 76,3%. Motivasi kerja memiliki nilai hubungan yang sedang, yaitu 76,1%. Disiplin kerja memiliki nilai hubungan yang paling kecil, yaitu 70%. Gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan paling tinggi dikarenakan gaya kepemimpinan dapat dirasakan secara langsung dan jelas kepada karyawan. Dari 76,3%, sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan pada PT. Mina

Wisata Surabaya memiliki pengaruh yang tertinggi terhadap kinerja karyawan.

6. Prediksi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.40 tentang “*Model Summary*” diperoleh nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182. Nilai SEE ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat memprediksi variabel bebas dengan baik. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai standar deviasi atau nilai simpangan baku. Jika nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku ($SEE < \text{simpangan baku}$), maka model regresi dapat dikatakan baik. Nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,182, sedangkan nilai standar deviasi atau simpangan baku adalah 1,942. Dari hasil tersebut dapat diketahui, bahwa nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari simpangan baku ($1,182 < 1,942$). Oleh karena itu, model regresi dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat menjadi prediksi pada kinerja karyawan (Y) di masa yang akan datang.

Berdasarkan tabel 4.42 tentang “*coefficient*” memberikan informasi garis persamaan regresi linier berganda secara umum. Berikut ini adalah persamaan matematis dari regresi linier berganda :

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

$$Y = 4,312 + 0,202 X_1 + 0,351 X_2 + 0,062 X_3$$

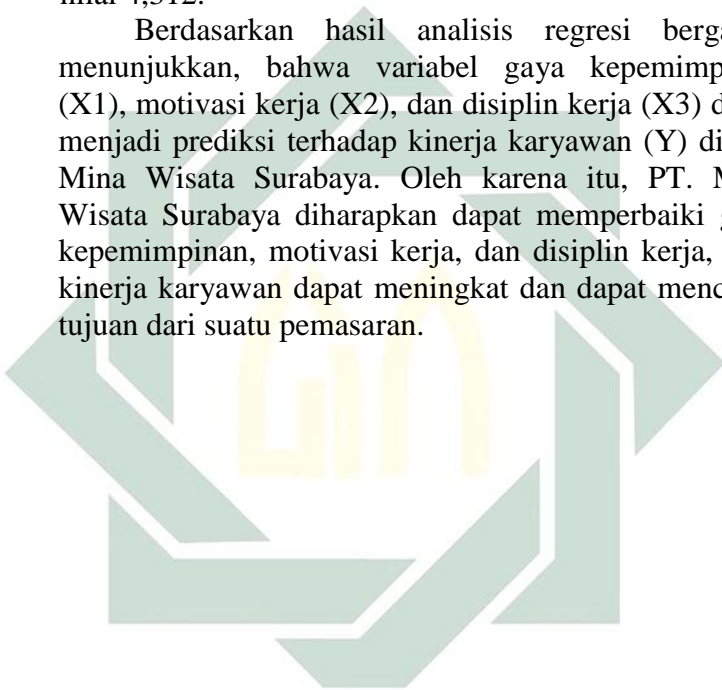
$$Y = 4,312 + 0,202 (0) + 0,351 (0) + 0,062 (0)$$

$$Y = 4,312 + 0 + 0 + 0$$

$$Y = 4,312$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan, bahwa nilai konstanta (a) adalah 4,312. Hal tersebut berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai 0 ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 4,312.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan, bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dapat menjadi prediksi terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Surabaya. Oleh karena itu, PT. Mina Wisata Surabaya diharapkan dapat memperbaiki gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan dari suatu pemasaran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Parsial

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* < 0,01 (0,000 < 0,01), maka variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel motivasi kerja adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* < 0,01 (0,000 < 0,01), maka variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlation*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel disiplin kerja adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Simultan

Pada tabel 4.41 tentang “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau *p value* variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau *p value* $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya secara simultan.

3. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Parsial

- a. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

- b. Nilai Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,01) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

- c. Nilai Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000.

Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($p \text{ value} < 0,01$) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

4. Nilai Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya Secara Simultan

Pada tabel 4.40 tentang “*Model Summary*” dapat diketahui nilai hubungan dari pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut dapat dilihat dari kolom R. Berdasarkan nilai R dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,813. Nilai R 0,813 menunjukkan nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

5. Nilai Hubungan Tertinggi Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.37 tentang “*Correlations*” dapat diketahui nilai hubungan antara masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($p \text{ value} < 0,01$) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Nilai hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel motivasi kerja memiliki hubungan

yang tinggi atau kuat dan signifikan ($p \text{ value} < 0,01$) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Nilai hubungan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,700 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan ($p \text{ value} < 0,01$) terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya. Dari penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa nilai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang tertinggi adalah variabel motivasi kerja (X2).

6. Prediksi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya

Pada tabel 4.40 tentang “*Model Summary*” diperoleh nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,187. Nilai SEE ini digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat memprediksi variabel bebas dengan baik. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai standar deviasi atau nilai simpangan baku. Jika nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku ($SEE < \text{simpangan baku}$), maka model regresi dapat dikatakan baik. Nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) adalah 1,187, sedangkan nilai standar deviasi atau simpangan baku adalah 1,942. Dari hasil tersebut dapat diketahui, bahwa nilai *Standard Error of The Estimate* (SEE) memiliki nilai yang lebih kecil dari simpangan baku ($1,187 < 1,942$). Oleh karena itu, model regresi dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat

menjadi prediksi pada kinerja karyawan (Y) di masa yang akan datang.

Berdasarkan tabel 4.42 tentang “*coefficient*” memberikan informasi garis persamaan regresi linier berganda secara umum. apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai nilai 0 ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka keputusan pembelian (Y) memiliki nilai 4,312.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti. Berikut ini adalah beberapa saran yang diberikan oleh peneliti :

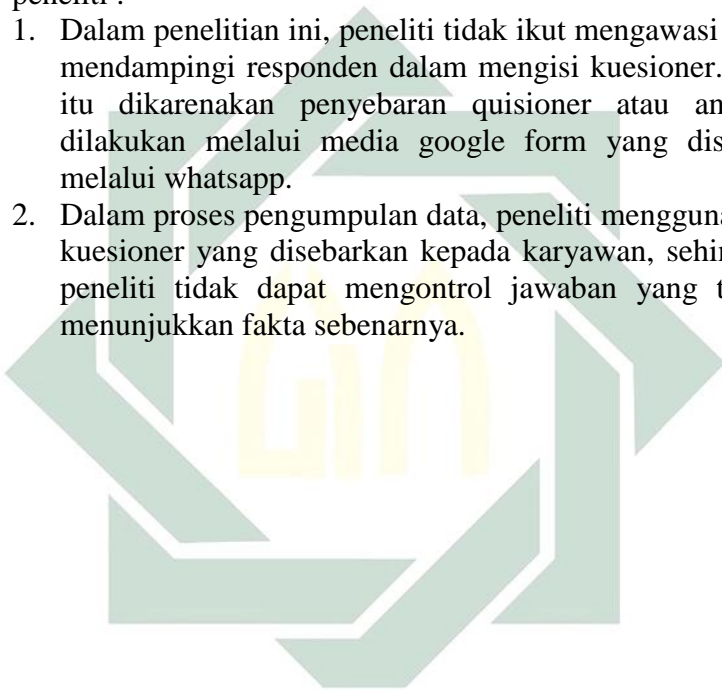
1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah soal dari kuesioner, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan atau menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja..
 - c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel motivasi kerja di PT. Mina Wisata Surabaya, karena variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling tinggi atau kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Mina Wisata Surabaya

PT. Mina Wisata Surabaya diharapkan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan, karena gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi penelitian ini memiliki keterbatasan. Berikut ini adalah keterbatasan penelitian yang telah diterima oleh peneliti :

1. Dalam penelitian ini, peneliti tidak ikut mengawasi atau mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal itu dikarenakan penyebaran kuesioner atau angket dilakukan melalui media google form yang disebar melalui whatsapp.
2. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban yang tidak menunjukkan fakta sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, Iis dan Totok Sukardiyono. “Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server”. *Jurnal Elinvo* (Vol. 2, No. 2, 2017)
- Fauziyah, Suci. “Pengaruh *Brand Trust* dan *Brand Equity* Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Kosmetik Wardah”. *JOM FISIP*. (Vol.3 No. 2, 2016)
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen*. (Vol. 2, No. 1, 2018). Hal. 115-122
- Ghibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2004. “*Organisasi dan Manajemen*”. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadianto, Bram dan Christian Tayana. “Pengaruh Risiko Sistemik, Struktur Aktiva, Profitabilitas, an Jenis Perusahaan terhadap Struktur Modal Emiten Sektor Pertambangan : Pengujian Hipotesis *Static-Trade Off*””. *Jurnal Akuntansi*. (Vol. 2 No. 1, 2010)
- Hapid, dan Acep Rochmat Sunarwan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Financia Multi

- Finance Palopo”. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. (Vol. 1, No. 2, 2014). Hal. 7-16
- Hasibuan, SP. Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2012. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Indriyati, Endah Susetyo. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami”. *Jurnal Manajemen*. (Vol. 1, No. 2, 2017). Hal. 134-146
- Indriani, Eni. “Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Serta Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Paket Wisata Pada PT. Wahyu Prima Bintang Tour & Travel Samarinda”. *eJournal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, No. 1, 2018). Hal. 298
- Jamaludin, Agus. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta”. *Jurnal of Applied Bussiness and Economics*. (Vol. 3, No.3, 2017). Hal. 161-169
- Kasiram, Mohammad. 2010. “*Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*”. Yogyakarta: UIN Maliki Press.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor dan Agung Suprpto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang”. *Jurnal Administrasi Publik*. (Vol. 3, No. 7, 2017). Hal. 1268-1272

- Kodu, Sarini. "Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza". *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 3, 2013).
- Martono, Nanang. 2010. "*Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*". Yogyakarta: Gava Media.
- Malthis. 2006. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Rosdakarya.
- Meilany, Prestika, dan Mariaty Ibrahim. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru". *Jurnal FISIP*. (Vol. 2, No. 2, 2015). Hal. 1-11
- Mongi, Lidya, Lisbeth Mananeke, dan Agusta Repi. "Kualitas Produk, Strategi Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Simpati Telkomsel di Kota Manado". *Jurnal EMBA* (Vol. 1, No. 4, 2013). Hal. 2340
- Musdalifah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar", *Jurnal Administrasi*. (Vol. 3, No. 1, 2016). Hal. 27-37
- Pongoh, Melysa Elisabeth. "Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Harga Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Kartu AS Telkomsel di Kota Manado". *Jurnal EMBA*. (Vol. 1, No. 4, 2013)

- Pradana, Mahir, dan Avian Reventiary. "Pengaruh Atribut Produk terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customer (Studi Di Merek Dagang Customer Indonesia)". *Jurnal Manajemen*, (Vol. 6 No. 1, 2016)
- Prasetyo, Iis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Neo Bisnis*. (Vol.2, No.2, 2008)
- Raya, Ahmad Thib dan Siti Musdah Mulia. 2003. "Menyelami Seluk Beluk Ibadah dalam Islam". Jakarta: Prenada Media.
- Ridhwan. 2016. "Pengantar Statistik Sosial". Bandung: Alfabeta.
- Ridwan dan Sunarto. 2012. "Pengantar Statistika Untuk Penelitian". Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta,2005).
- Rivai, Veithzal. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Sagala. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3". Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. "Perilaku Organisasi", Jakarta: Prehallindo.
- Siregar, Syofian. 2015. "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS". Jakarta: Kencana.

- Sudarmo, dan Hendika Swasti Lukita. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan”. *Jurnal Sains Terapan*. (Vol. 2, No. 1, 2010). Hal. 48-55
- Sugiyono. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: CV. Alfabeta.
- Soekarso, dan Iskandar Putong. 2015. “*Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari Kepemimpinan Edisi 1)*”. Jakarta: Erlangga.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. “*Metode Riset Kuantitatif*”. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2007. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Theodora, Olivia. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. (Vol. 3, No. 2, 2015). Hal 187-195
- Thoha, Miftah. 2010. “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2010. “*Perilaku Organisasi*”. Bandung: Pustaka Setia.
- Walukow, Agnes Ligia Pratisitia, Lisbeth Mananeke, dan Jantje Sepang. “Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Bentenan Center Sonder Minahasa”. *Jurnal EMBA* (Vol. 2, No. 3, 2014)

Wariki, Grace Marleen, Lisbeth Mananeke, dan Hendra Tawas. “Pengaruh Bauran Promosi, Persepsi Harga, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian dan Kepuasan Konsumen pada Perumahan Tamansari Metropolitan Manado”. *Jurnal EMBA* (Vol. 3, No.2, 2015)

Wirawan. 2009. “*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*”. Jakarta: Salemba Empat.

