Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia

***Wardha Firdailla, Enny Widyaningrum, Anggraeni Rahmasari**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: 10.46821/benchmark.v1i2.150

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze whether the variables of leadership style, communication, and work discipline simultaneously and partially affect the performance of employees of CV. Bintang Tex Indonesia. And to find out which variables of leadership style, communication and work discipline that influence dominantly on the performance of employees of CV. Bintang Tex Indonesia. Hypothesis testing is done based on quantitative tests with statistical test equipment, measuring variables using a Likert scale type by distributing questionnaires. The population in this study were the employees of CV. Bintang Tex Indonesia. The sampling technique is done by using the saturation sampling technique. The sample of this study was 60 people. The data technique uses multiple linear regression. After conducting research and analysis it can be concluded that the leadership style, communication and work discipline variables have a significant and partial effect on employee performance on the CV. Bintang Tex Indonesia. While the dominant results are based on the beta coefficient value of each leadership style variable (X1) 0.181, communication (X2) 0.509, and work discipline (X3) 0.296. Then the communication variable (X2) dominant effect on employee performance CV. Bintang Tex Indonesia.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia berperan penting bagi kemajuan perusahaan. Kemajuan teknologi saat ini berkembang pesat, dari pekerjaan yang ringan hingga berat sekalipun sudah mengalami modernisasi.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017:3).

CV. Bintang Tex Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacture/pemroduksian barang berupa benang sebagai produk utamanya yang terletak di Desa Kapatih Kecamatan Tulangan Sidoarjo. CV. Bintang Tex Indonesia dalam mengelola perusahaan telah disusun struktur organisasi, sistem dan produksi.

Menurut kadar (2016:183), Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Sehingga kinerja juga perlu didukung oleh komunikasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

gaya kepemimpinan dapat dikatakan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan

dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda disebut dengan gaya kepemimpinan.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktifitas kerja dapat dioptimalkan. Secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin. Untuk itu, organisasi harus membuat peraturan yang tertulis yang dapat menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan juga digunakan organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara kelompok maupun individu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebagai ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Riunawati, 2019:153).

Indikator Gaya Kepemimpinan

- a. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- c. Merangsang anggota
- d. Menjaga kekompakan tim
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pengertian Komunikasi

Menurut Fahmi (2016:54) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Indikator Komunikasi

- a. Keterampilan
- b. Sikap
- c. Pengetahuan
- d. Media

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2017:86).

Indikator Disiplin Kerja

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan

- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Sanksi dan hukuman

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tohirin, 2019:35).

Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Hipotesis

- a. Bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.
- b. Bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.
- c. Bahwa komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.

Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Tex Indonesia yang sejumlah 60 karyawan.

Sampel

Mengingat jumlah populasi 60 karyawan maka menggunakan sampling jenuh sehingga menggunakan seluruh sampel.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Berdasarkan table 1, menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid atau sah karena memiliki nilai rhitung lebih dari 0,2542.

Tabel 1
Pengujian Validitas Instrumen

Item Pernyataan	Hasil Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
X1_1	.885**		0.000	Valid
X1_2	.866**		0.000	Valid
X1_3	.896**	0,2542	0.000	Valid
X1_4	.864**		0.000	Valid
X1_5	.874**		0.000	Valid
Komunikasi				
X2_1	.922**		0.000	Valid
X2_2	.884**	0,2542	0.000	Valid
X2_3	.914**		0.000	Valid
X2_5	.944**		0.000	Valid
Disiplin Kerja				
X3_1	.952**		0.000	Valid
X3_2	.933**		0.000	Valid
X3_3	.941**	0,2542	0.000	Valid
X3_4	.959**		0.000	Valid
X3_5	.946**		0.000	Valid
Kinerja				
Y_1	.903**		0.000	Valid
Y_2	.887**		0.000	Valid
Y_3	.885**	0,2542	0.000	Valid
Y_4	.903**		0.000	Valid
Y_5	.881**		0.000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,925	0,6	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,936		Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,971		Reliabel
Kinerja (Y)	0,935		Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.124	1.399
1 Gaya Kepemimpinan	0.186	0.081
Komunikasi	0.572	0.119
Disiplin Kerja	0.209	0.071

Sumber: Data Diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan table 2, dapat diketahui bahwa hasil *cronbach alpha* setiap variabel lebih besar dari *standar cronbach alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja reliable, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

$$Y = 3,124 + 0,186X_1 + 0,572X_2 + 0,209X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 3.124. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan(X_1), komunikasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja (Y) di CV. Bintang Tex Indonesiasebesar 3,124.
- Nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan(X_1) sebesar 0,186. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan(X_1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai variabel kinerja (Y) di CV. Bintang Tex Indonesiasebesar 0,186 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan atau tetap.
- Nilai koefisien regresi dari variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,572. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi(X_2), akan mengakibatkan meningkatnya nilai variabel kinerja (Y) di CV. Bintang Tex Indonesiasebesar 0,572 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan atau tetap.
- Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,209. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X_3), akan mengakibatkan meningkatnya nilai variabel kinerja (Y) di CV. Bintang Tex Indonesiasebesar 0,209 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya adalah konstan atau tetap.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.758	2.03118

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 5
Hasil Pengujian Uji-F
ANOVA^a

	Model	F	Sig.
1	Regression	62.627	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 23,0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 77%, sedangkan 33% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan diperoleh nilai F-hitung sebesar 62,627 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2,77. Sehingga $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $62,627 > 2,77$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.

Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,303 dengan nilai signifikan sebesar 0,025, variabel komunikasi sebesar 4,808 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,959 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dimana t-tabel diketahui sebesar 1,671. Sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang artinya Bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.

Tabel 6
Hasil Pengujian Uji-t
Coefficients^a

Model		T	Sig.
	(Constant)	2.232	0.030
1	Gaya Kepemimpinan	2.303	0.025
	Komunikasi	4.808	0.000
	Disiplin Kerja	2.959	0.005

Sumber :Data Diolah (2020)

Uji Dominan

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,181, komunikasi sebesar 0,509 dan disiplin kerja sebesar 0,296. dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients* variabel komunikasi lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. sehingga dapat dinyatakan bahwa Hipotesis diterima. yang artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: Gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-F, dimana hasil pengujian diperoleh nilai signifikan $< 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya. Gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo. Komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia di Sidoarjo. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-dominan. dimana nilai *Standardized Coefficients* variabel komunikasi lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak dan tidak terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan adalah sebagai berikut: Bagi pihak CV. Bintang Tex Indonesia untuk memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Bagi karyawan CV. Bintang Tex Indonesia untuk dapat lebih memelihara komunikasi yang efektif antara masing-masing karyawan diseluruh lini manajemen agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas tanpa adanya misscommunication. Atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami.

Perusahaan belum mengupayakan karyawan dalam menghindari konflik yang ada. Untuk itu perusahaan harus dapat membuka forum antara atasan dengan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah kekerabatan antara sesama karyawan dan juga antara atasan dengan bawahan. Selain itu juga untuk membina komunikasi antar karyawan dapat terjalin. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya instrument penelitian lebihdiperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyakfaktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irfan. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Nurzaman, Kadar. 2016. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua. CV. Pustaka Setia. Jakarta.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tohirin. 2019. *Perilaku Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wancana Media.