

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ**

**Fairuz Zabady, Roziana Ainul Hidayati**

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: fairuzzabady106@gmail.com, roziana@umg.ac.id

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam setiap bisnis. Tanpa sumber daya manusia, komponen lain seperti uang, mesin, dan modal akan sulit berfungsi dengan baik. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia atau personel sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai potensi maksimalnya, karena kinerja individu inilah yang berkorelasi langsung dengan keberhasilan bisnis. Tujuan studi ini adalah untuk mengenali bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pada PT XYZ. Semua informasi yang dikumpulkan untuk studi ini bersifat numerik karena mengikuti metodologi kuantitatif. Persyaratan teknik penelitian kuantitatif bersifat metodis, terorganisir, dan terstruktur dengan baik sejak awal, hingga tahap desain, ketika semua langkah yang diperlukan dijelaskan secara rinci. Hasil yang bisa diambil dari penelitian ini yakni: Gaya kepemimpinan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ, Disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ, dan Motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

### **Abstract**

*Human resources are an important part of every business. Without human resources, other components such as money, machines and capital will be difficult to function properly. Good performance from human resources or personnel is very important for a company to achieve its maximum potential, because individual performance is directly correlated with business success. The aim of this study is to identify how intrinsic motivation influences performance at PT XYZ. All information collected for this study is numerical in nature as it follows a quantitative methodology. The requirements of quantitative research techniques are methodical, organized and well structured from the beginning, right up to the design stage, when all the necessary steps are explained in detail. The results that can be taken from this research are: Leadership style has a significant impact on employee performance at PT. XYZ, Work discipline has a significant impact on employee performance at PT. XYZ, and work motivation have a significant impact on employee performance at PT. XYZ*

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation

### **Pendahuluan**

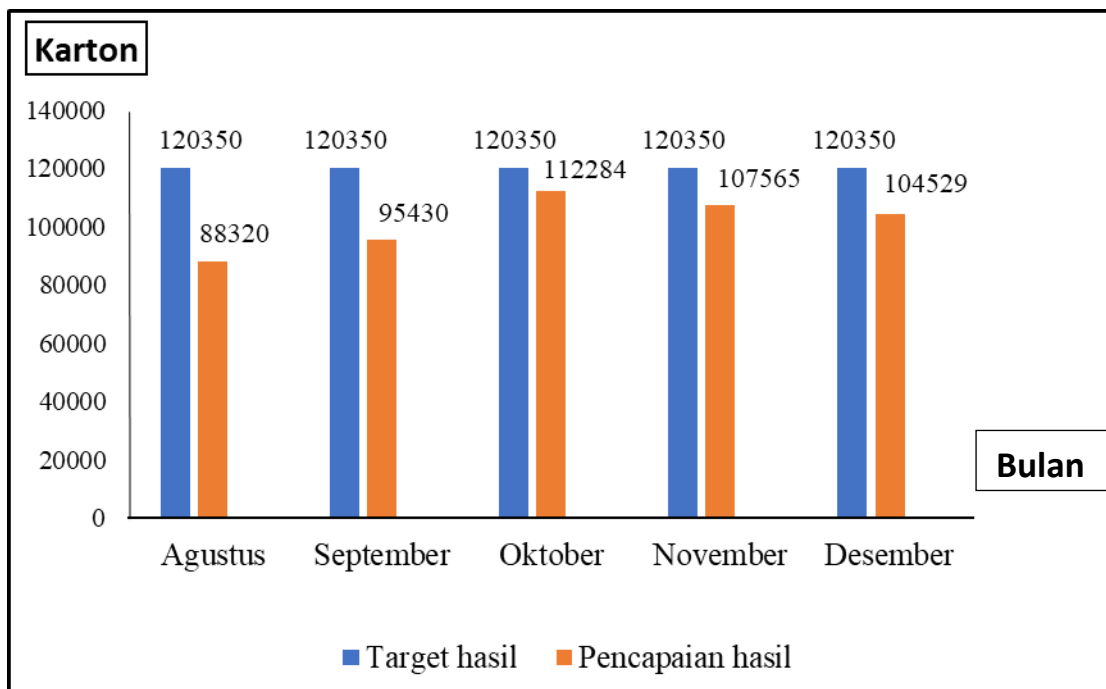
Menanggapi makin ketatnya persaingan dalam skala dunia dan cepatnya ekspansi perusahaan, sejumlah perusahaan baru, baik besar maupun kecil, telah didirikan.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Mayoritas bisnis memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan. Penting bagi keberhasilan perusahaan agar kewajiban-kewajiban yang telah digariskan bisa dilaksanakan. Jika suatu perusahaan ingin berkembang, berarti harus mempunyai rencana untuk mendidik tenaga kerjanya agar bisa melakukan ekspansi.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam setiap bisnis, kata (Bahri, 2019), karena merekalah yang benar-benar menjalankan tugas manajemen dan operasional yang membuat perusahaan dapat berjalan. Tanpa sumber daya manusia, komponen lain seperti uang, mesin, dan modal akan sulit berfungsi dengan baik. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia atau personel sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai potensi maksimalnya, karena kinerja individu inilah yang berkorelasi langsung dengan keberhasilan bisnis.

Keseluruhan upaya dan aktivitas individu di tempat kerja yang berhasil memenuhi kewajiban dan tenggat waktu disebut dengan kinerja, menurut (Kasmir, 2016). Baik dunia usaha maupun para pekerjanya akan merasakan dampak dari kinerja yang buruk. Peningkatan produksi, penurunan pergantian staf, dan manajemen yang lebih baik merupakan hasil dari kinerja yang tinggi. Sebaliknya, penurunan profitabilitas perusahaan mungkin disebabkan oleh rendahnya kualitas dan produktivitas akibat rendahnya kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat turnover . Berikut ini pencapaian kinerja Karyawan di PT. XYZ yang bisa diamati melalui gambar 1



Sumber : PT. XYZ

Gambar 1.1 Data Hasil Pencapaian kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2022

Dengan bantuan data grafik di atas, kami bisa memantau kinerja karyawan tahun 2022 pada bulan Agustus hingga Desember. Terjalin penurunan kinerja pegawai sebagai konsekuensi dari pencapaian hasil pencapaian kinerja karyawan, terutama dengan target output sebanyak 120.350 karton selama satu bulan. Terdapat 88.320 karton yang diproduksi pada bulan Agustus; pada bulan September terjalin peningkatan menjadi 95.430 karton; pada bulan Oktober terjalin peningkatan lagi menjadi 112.284 karton; pada bulan November terjalin penurunan menjadi 107.565 karton; dan pada bulan Desember terjalin penurunan menjadi 104.5529 karton.

Berlandaskan data yang dikumpulkan selama kurun waktu lima bulan, dimulai pada bulan Agustus dan berakhir pada bulan Desember, hasil kuantitas produksi belum mencapai tingkat yang diinginkan. Dasar utama penilaian kinerja pegawai adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan sehubungan dengan tujuan kerja yang telah ditentukan. Sejumlah elemen, termasuk remunerasi finansial, kemungkinan pendidikan, lingkungan kerja, budaya perusahaan, manajemen, inspirasi, pengendalian diri, dan kebahagiaan kerja, disebutkan berpotensi mempengaruhi kinerja, menurut (Siagian, Prof, & DR, 2014). Elemen-elemen ini mempunyai potensi untuk menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi atau rendah.

Muizu (2019) berpendapat bahwa kesuksesan suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas kepemimpinannya. Ia berpendapat bahwa pemimpin yang akuntabel dan berkomitmen kepada pekerjaannya akan didukung oleh karyawan yang loyal dan disiplin. Gaya kepemimpinan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan menurut penelitian (Effendy & Fitria, 2020).

Dalam setiap divisi PT. XYZ, ada seorang komandan yang mengendalikan masing-masing unit. Observasi yang dilakukan sebelum melakukan penelitian mengungkapkan bahwa seringkali pegawai mempunyai perasaan tidak puas terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan atasannya, yang pada akhirnya menimbulkan kekecewaan di kalangan tenaga kerja. Mengutip pernyataan seorang karyawan sebagai berikut: gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. XYZ ditandai dengan seringnya pendelegasian tanggung jawab kepada pekerja tanpa memperhatikan kompetensi atau kemampuan mereka, dan dengan keasyikan yang jelas terhadap ambisi pribadi para eksekutif untuk mencapai tujuan mereka. arah yang akan diambil perusahaan. Pemimpin ini terkenal memiliki gaya kepemimpinan yang bercirikan totaliter. Menurut (O'leary, 2001), pemimpin diktator adalah pemimpin yang menggunakan kekuatan atau kendali penuh untuk mencapai tujuan mereka. Para pengikutnya hanya diberi tahu apa yang harus dilakukan, dan mereka tidak berhak mempertanyakan atau bertengkar dengannya. Pemimpin adalah orang yang membuat semua keputusan tentang tindakan, kebijakan, dan pilihan.

Bekerja dengan gaya atau pola kepemimpinan seperti itu menempatkan pekerja pada tekanan yang tidak perlu, yang pada akhirnya membuat mereka bosan dan tidak nyaman. Tentu saja, hal ini memengaruhi fokus pada pekerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas. Selain gaya kepemimpinan, (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan sikap mental, pendidikan, kemampuan, kepemimpinan, uang, disiplin,

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ**

komunikasi, infrastruktur, dan kemungkinan sukses sebagai elemen yang memengaruhi kinerja.

Peran manajer dalam menegakkan kepatuhan kepada persyaratan ini dikenal sebagai disiplin. Mengacu pada (Siagian, 2008), disiplin pegawai ialah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pekerja guna mendorong mereka agar bersedia bekerja sama dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin, karena tenaga kerja yang berdisiplin akan menghasilkan hasil yang unggul (Hasibuan, 2018). Penelitian (Hidayat, 2021) mendukung gagasan tersebut, menandakan yaitu disiplin kerja berdampak signifikan kepada Kinerja.

Setiap karyawan di PT. XYZ wajib mematuhi disiplin kerja perusahaan, yang merupakan komponen penting dari budaya perusahaan perusahaan. Di sisi lain, penyidik menemukan adanya berbagai tindakan disipliner atau keganjilan yang dilakukan terhadap pegawai. Berikut rangkuman statistik keterlambatan karyawan PT PT. XYZ

**Tabel 1 Data Rekapitulasi Keterlambatan**

Data Rekapitulasi Keterlambatan PT XYZ Periode 2022			
No	Bulan	Total Karyawan	Terlambat
1	Januari	567	14
2	Februari	567	15
3	Maret	567	18
4	April	567	11
5	Mei	567	19
6	Juni	567	8
7	Juli	567	11
8	Agustus	567	17
9	Sepetmber	567	8
10	Oktober	567	12
11	November	567	10
12	Desember	567	15

*Sumber: Administrasi PT XYZ 2022*

Tabel 1 menyajikan rangkuman data yang dikumpulkan di PT XYZ yang menunjukkan bahwa ada karyawan tertentu yang terus datang terlambat ke tempat kerja. Hal ini menyoroti fakta bahwa kebijakan perusahaan mengenai disiplin kerja masih kurang di beberapa bidang. Ketika aspek-aspek ini dipertimbangkan, fakta bahwa

fenomena dan fakta saling berhubungan membawa kita pada kesimpulan bahwa terapi fisik adalah suatu disiplin ilmu yang penting. (Mathis & Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dukungan, sifat pekerjaannya, dan hubungan mereka dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut selain disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang.

Peningkatan kinerja personel perusahaan juga sangat terpengaruh oleh faktor motivasi. Robbins dalam (Wibowo, 2016) menyebutkan yaitu motivasi adalah proses yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan dengan semangat, arah, dan keuletan. Berapa lama seseorang dapat terus berusaha merupakan ukuran motivasinya. Orang yang termotivasi tidak akan menyerah sampai mereka mencapai apa yang ingin mereka lakukan. Tingkat motivasi seseorang merupakan salah satu faktor dalam cara mereka bertindak. Kinerja karyawan sangat terpengaruh oleh motivasi, yang juga dikenal sebagai pendorong keinginan dan kebutuhan pendukung. Hal ini mungkin menginspirasi orang untuk meminimalkan dan memenuhi tuntutan mereka sendiri dengan cara yang lebih bersemangat dan termotivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Permana & Pracoyo, 2021) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berdampak signifikan kepada Kinerja di tempat kerja. Motif PT XYZ memberikan informasi sebagai berikut.

**Tabel 2 Data Motivasi Karyawan PT. XYZ Tahun 2022**

No	Rincian	Keterangan
1	Upah/Gaji	1 Bulan
2	Tunjangan Hari Raya	1 Tahun
3	Jaminan Hari Tua/JHT	Umur 54 tahun
4	Sertifikat Penghargaan/Reward	Untuk karyawan teladan
5	Penghargaan rekreasi	Karyawan Selama 1 tahun masuk kerja terus
6	Penghargaan umroh	Karyawan Selama 3 tahun masuk kerja terus

*Sumber : PT.XYZ (tahun 2022)*

Berlandaskan tabel diatas, data motivasi karyawan diberikan untuk memberikan semangat kepada karyawan dengan harapan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan akan berusaha lebih keras bila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja yang tidak memiliki motivasi intrinsik akan kurang berinvestasi dalam pekerjaannya, lebih besar kemungkinannya untuk berhenti di tengah proyek, dan kecil kemungkinannya untuk menyelesaikannya (Harwiki, 2016).

Berlandaskan pernyataan masalah yang diberikan sebelumnya, berikut adalah tujuan penelitian: 1. Mengkaji pengaruh gaya manajemen kepada output pekerja PT XYZ 2. Untuk tujuan menganalisis bagaimana disiplin kerja PT XYZ memengaruhi kinerja pegawai 3. Tujuan studi ini adalah untuk mengenali bagaimana motivasi intrinsik memengaruhi kinerja pada PT XYZ

## Metode

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ**

Semua informasi yang dikumpulkan untuk studi ini bersifat numerik karena mengikuti metodologi kuantitatif. Persyaratan teknik penelitian kuantitatif bersifat metodis, terorganisir, dan terstruktur dengan baik sejak awal, hingga tahap desain, ketika semua langkah yang diperlukan dijelaskan secara rinci. Mengacu pada (Sugiyono, 2016), Ada tiga komponen yang membentuk penelitian kuantitatif: studi terhadap populasi tertentu, pengumpulan data melalui penggunaan peralatan penelitian, dan analisis hasil kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan studi yang didasarkan pada positivisme dan bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dikembangkan di masa lalu. Karena subjek penelitian ini hanya dapat menyediakan data numerik yang diperoleh melalui proses penghitungan dan pengukuran nilai setiap variabel, maka penelitian ilmiah ini tergolong penelitian kuantitatif.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,05), berarti instrumen penelitian bisa dianggap sah. Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya dilakukan uji validitas yang dilakukan dengan memakai SPSS 25.0, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,737	0,113	0,00	Valid
	X1.2	0,778	0,113	0,00	Valid
	X1.3	0,751	0,113	0,00	Valid
	X1.4	0,753	0,113	0,00	Valid
	X1.5	0,567	0,113	0,00	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,770	0,113	0,00	Valid
	X2.2	0,716	0,113	0,00	Valid
	X2.3	0,738	0,113	0,00	Valid
	X2.4	0,815	0,113	0,00	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,795	0,113	0,00	Valid
	X3.2	0,716	0,113	0,00	Valid
	X3.3	0,819	0,113	0,00	Valid
	X3.4	0,600	0,113	0,00	Valid
	X3.5	0,336	0,113	0,00	Valid
	X3.6	0,589	0,113	0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,830	0,113	0,00	Valid
	Y1.2	0,846	0,113	0,00	Valid
	Y1.3	0,791	0,113	0,00	Valid
	Y1.4	0,538	0,113	0,00	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (data diolah)

Semua item pernyataan dalam survei dipastikan asli, seperti yang ditunjukkan melalui tabel 4.1. Kesembilan item tersebut bisa dipakai sebagai instrumen penelitian karena seluruh item pernyataan mempunyai rhitung lebih besar dari 0,113.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas didasarkan pada kriteria sebagai berikut: jika nilai Cronbach’s Alpha melampaui 0,70 maka kuesioner dianggap bisa dipercaya. Kuesioner dianggap tidak bisa dipercaya jika Cronbach's Alpha tidak melebihi 0,70. Pengujian reliabilitas studi ini ditunjukkan melalui tabel berikut, berlandaskan hasil perhitungan yang dilakukan dengan memakai aplikasi SPSS:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,744	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,751	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,727	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran (Hasil *Output* SPSS Uji Reliabilitas)

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner bisa dianggap bisa dipercaya dan diterima berlandaskan tabel 2 yang menandakan yaitu uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach Alpha melampaui 0,70.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengenali apakah data yang dipakai dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Tes Kolmogorov-Smirnov, yang diimplementasikan di SPSS 25.0, akan dipakai. Temuan uji normalitas masing-masing variabel yakni.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		322
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68249562
Most Differences	Extreme Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.041

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ**

Test Statistic	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran (Hasil *Output* SPSS Uji Asumsi klasik)

Hasil uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp seperti terlihat melalui tabel 4.12 diatas. Nilainya melampaui 0,05 yang ditunjukkan dengan Sig 0,200. Hasil residu regresi pada studi ini mengikuti distribusi normal sesuai uji normalitas. Bisa disebutkan bahwa pola data survei cocok untuk studi ini.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018, 107), suatu model bisa disebutkan bebas dari multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi 10,00 dan nilai Tolerance melampaui 0,10. Uji multikolinearitas studi ini ditunjukkan melalui tabel di bawah ini, berlandaskan hasil perhitungan yang dilakukan dengan memakai aplikasi SPSS:

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	2.197	.846		2.598	.010		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.188	.041	.208	4.596	.000	.823	1.215
	Disiplin Kerja (X2)	.420	.050	.447	8.323	.000	.588	1.702
	Motivasi Kerja (X3)							
Model 1		.168	.044	.220	3.812	.000	.509	1.965

a. Dep



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Tabel 4 menandakan yaitu tidak ada masalah multikolinearitas untuk variabel independen mana pun dalam studi ini, karena VIF-nya tidak melebihi 10 dan nilai toleransinya melampaui 0,10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gunakan metode statistik untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas di sektor tersebut. Kami memakai uji Glejser sebagai alat statistik kami. Uji Glejser dipakai untuk mengenali ada tidaknya heteroskedastisitas. jika nilai sig melampaui 0,05 maka tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.405	.506		4.752	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.050	.024	-.124	-2.025	.044
	Disiplin Kerja (X2)	-.071	.030	-.170	-2.361	.019
	Motivasi Kerja (X3)	.038	.026	.110	1.422	.156

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Nilai Sig bisa dilihat pada temuan uji Glejser (tabel 4.5). Gejala heteroskedastisitas terlihat apabila nilai Gaya Kepemimpinan (X1) tidak melebihi 0,05 (0,044) yang ditunjukkan dengan nilai Sig. Adanya heteroskedastisitas dan tingkat signifikansinya ditunjukkan dengan skor Disiplin Kerja (X2) sebanyak 0,019 < 0,05. Pada 0,156 > 0,05 maka motivasi kerja (X3) tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

**Analisis data**

Variabel terikat dalam studi ini adalah kinerja (Y), dan metode analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda. Gaya kepemimpinan (X1), tingkat kedisiplinan (X2), dan tingkat motivasi (X3) merupakan faktor independen.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengenali kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, studi ini memakai analisis regresi linier berganda, yang melibatkan memasukkan persamaan berikut ke dalam model regresi:

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

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ**

Pengujian dilakukan dengan memanfaatkan SPSS 25.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.197	.846		2.598	.010		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.188	.041	.208	4.596	.000	.823	1.215
Disiplin Kerja (X2)	.420	.050	.447	8.323	.000	.588	1.702
Motivasi Kerja (X3)	.168	.044	.220	3.812	.000	.509	1.965

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Melalui tabel 8 bisa disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil unstandardized coefficients dalam model regresi linier berganda sebagai berikut ini :

$$Y = 2,197 + 0,188 X1 + 0,420 X2 + 0,168 X3$$

Persamaan regresi di atas mempunyai makna berikut :

- a. Nilai  $\alpha = 2.197$

Hal ini menandakan yaitu nilai kinerja pegawai sebanyak 2,197 ketika gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi bernilai 0.

- b. Nilai  $\beta_1 =$  gaya kepemimpinan (X1) sebanyak 0.188

Gaya kepemimpinan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y), artinya pemimpin yang lebih berwibawa akan menginspirasi timnya ke tingkat yang lebih tinggi.

- a. Nilai  $\beta_2 =$  disiplin (X2) sebanyak 0.420

Hal ini menandakan yaitu tindakan disiplin berdampak positif kepada kinerja pegawai (Y), dengan hukuman yang lebih tegas akan memberikan hasil yang lebih baik.

- a. Nilai  $\beta_3 =$  motivasi (X3) sebanyak 0.168

Maknanya terjalin hubungan positif diantara motivasi dengan kinerja karyawan (Y), makin tinggi motivasi yang diberi berarti makin tinggi kinerja karyawan.

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

Hubungan antara dua variabel X dan Y bisa diketahui dengan memakai koefisien korelasi yang disingkat R. Koefisien  $R^2$  menunjukkan sejauh mana variabel bebas bisa dijelaskan oleh model. Tabel terlampir menampilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Tabel 9 menunjukkan nilai R Square sebanyak 0,462 atau 46% berlandaskan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.457	1.690	1.749

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS

motivasi kerja mampu menerangkan sebanyak 46% variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 54% bisa dijelaskan oleh faktor eksternal lainnya. pembelajaran.

**Uji Signifikansi (Uji T)**

Untuk menunjukkan kepentingan relatif masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dipakai uji t. Hasil uji-t yakni:

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.197	.846		2.598	.010		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.188	.041	.208	4.596	.000	.823	1.215
	Disiplin Kerja (X2)	.420	.050	.447	8.323	.000	.588	1.702

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Motivasi Kerja (X3)	.168	.044	.220	3.812	.000	.509	1.965
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Berlandaskan tabel 10 penjabaran masing-masing variabel yakni:

- a. Suatu variabel gaya kepemimpinan disebutkan signifikan jika nilai t-nya tidak melebihi 0,05 atau 0,000 tidak melebihi 0,05. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan dan H0 ditolak alhasil H1 diterima.
- b. Nilai signifikansi variabel disiplin tidak melebihi 0,05 atau 0,000 yaitu tidak melebihi 0,05. Karena H1 benar dan H0 salah, berarti kita bisa mengatakan bahwa disiplin berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di tempat kerja.
- c. Nilai signifikansi variabel motivasi tidak melebihi 0,05 atau 0,000 yaitu tidak melebihi 0,05. Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa motivasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, karena H1 diterima dan H0 ditolak.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis data studi ini yakni: 1. Gaya kepemimpinan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ 2. Disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ 3. Motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. XYZ

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Effendy, Aidil Amin, & Fitria, Juwita Ramadani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276.
- Harwiki, Wiwiek. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290.
- Hasibuan, Siti Maisarah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, Rahmat. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kasmir, Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). Human Resource Management: Manajemen. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, 10*.
- O’leary, Elizabeth. (2001). Kepemimpinan. *Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi*.
- Permana, Princesza Feyga Candi, & Pracoyo, Antyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80–89.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Siagian, Sondang P., Prof, P., & DR, M. P. A. (2014). manajemen sumber daya manusia, Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Wibowo, Manajemen Kinerja. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. *PT RajaGrafindo Persada*.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ**