



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SKYLINE JAYA

The Influence Of Leadership Style, Discipline and Motivation On Employee Performance At PT. Skyline Jaya

Ade Reza Ihsani¹ Indro Kirono²

Universtas Muhammadiyah Gresik

Email: ihsanireza99@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, work discipline and motivation on employee performance at PT. Skyline Jaya. The information obtained from the results of this study can be used as input for further researchers and the company PT Skyline Jaya. The population used in this study were all employees working at PT Skyline Jaya, totaling 100 people with a saturated sample technique, namely a sampling technique in which all members of the population are sampled. The data source in this study is primary data, namely the results of distributing questionnaires to the respondents, namely employees of PT Skyline Jaya. The type of data used is subjective data in the form of written responses in response to a questionnaire. The analytical model used in this study is a multiple linear regression analysis model. To find out the significance of the research variables partially on employee performance, the t test technique is used. By using a level of 5% or 0.05. The results show that leadership style, work discipline and motivation have an effect on employee performance. Suggestions for companies, it is hoped that this research needs to increase employee behavior in terms of good work discipline so that work is completed on time and can improve employee performance and for further researchers the results of this study can be used as a reference by increasing the number of variables and using different analysis techniques and provides a broader picture of what factors affect employee performance besides leadership style, discipline and motivation.

Keywords: *Leadership, Discipline, Motivation & Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Skyline Jaya. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk peneliti selanjutnya dan perusahaan PT Skyline Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Skyline Jaya yang berjumlah 100 orang dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu karyawan PT Skyline Jaya. Jenis data yang digunakan yaitu data subyektif yang berupa tanggapan tertulis sebagai tanggapan kuesioner. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui signifikansi variabel-variabel penelitian secara parsial terhadap kinerja karyawan digunakan teknik uji t. Dengan menggunakan taraf 5 % atau 0,05. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi, terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan diharapkan penelitian ini perlu adanya peningkatan perilaku karyawan dalam hal disiplin kerja yang baik sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai



referensi dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi & Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Siahaan *et al.* 2016). Terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja dan mempunyai motivasi dalam bekerja (Kasmir 2016:76).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat 2018).

Permasalahan Dalam suatu organisasi disiplin kerja juga sangatlah penting dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat mengatur karyawan untuk menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan dari disiplin kerja ini upaya memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja sebagai sesuatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan atasannya dan berbagai peraturan perusahaan (Sidanti 2015:48). Jadi bisa dikatakan disiplin ketika karyawan itu sadar dan bersedia menaati peraturan dan mampu menyelesaikan tugas dan semua tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus dilaksanakan dalam setiap perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari disiplin sendiri yakni agar seseorang dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan berikut data rekapitulasi kedisiplinan karyawan PT. Skyline Jaya tahun 2019 sampai dengan tahun 2021

PT. Skyline Jaya merupakan salah satu perusahaan *furniture* dibidang kayu yang memproduksi barang berupa mebel. Dengan persaingan yang semakin ketat ini menjadikan PT. Skyline Jaya Industri harus bisa menyesuaikan diri agar dapat bersaing di pangsa pasar, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki mental yang baik, mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan mengendalikan sumber daya lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, di bawah ini teircantum data Rekapitulasi Kedisiplinan Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kedisiplinan Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022

| No. | Bulan | Total | Keterangan |
|-----|-------|-------|------------|
|-----|-------|-------|------------|



| | | Karyawan | Izin | Terlambat | Sakit | Cuti | Alpha |
|-------|-----------|----------|------|-----------|-------|------|-------|
| 1 | Januari | 104 | 10 | 20 | 6 | 6 | 4 |
| 2 | Februari | 104 | 4 | 14 | 4 | 8 | 6 |
| 3 | Maret | 104 | 4 | 15 | 2 | 4 | 8 |
| 4 | April | 104 | 6 | 11 | 8 | 2 | 2 |
| 5 | Mei | 104 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | Juni | 104 | 8 | 13 | 10 | 6 | 6 |
| 7 | Juli | 104 | 4 | 13 | 4 | 8 | 2 |
| 8 | Agustus | 104 | 6 | 11 | 4 | 8 | 2 |
| 9 | September | 104 | 2 | 12 | 8 | 4 | 2 |
| 10 | Oktober | 104 | 4 | 13 | 2 | 2 | 8 |
| 11 | November | 104 | 10 | 14 | 6 | 2 | 10 |
| 12 | Desember | 104 | 4 | 18 | 4 | 10 | 10 |
| Total | | | 64 | 163 | 60 | 62 | 62 |

Sumber : HRD PT.Skyline Jaya (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 data rekapitulasi kedisiplinan PT. Skyline Jaya tahun 2021 menunjukkan bahwa dari total karyawan 104 orang, dari total keseluruhan karyawan dalam satu tahun yang melakukan izin sebanyak 64 orang, sedangkan yang melakukan keterlambatan sebanyak 163 orang, yang sakit sebanyak 60 orang, yang mengambil cuti sebanyak 62 karyawan dan karyawan yang melakukan alpha sebanyak 62 orang. Kesimpulan dari data diatas dan fenomena yang terjadi adalah kedisiplinan karyawan PT. Skyline Jaya masih kurang dibuktikan dengan tingginya angka karyawan yang terlambat kerja.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan karyawan PT. Skyline Jaya yang masih rendah, seperti jarak rumah yang dekat, ataupun sistem kontrak kerja berupa buruh harian sehingga karyawan tidak merasa terikat, dan menyebabkan kewajiban mereka tertunda. Sehingga, dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja. Terdapat 5 kebutuhan sebagai hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan untuk aktualisasi diri. Seorang manajer seharusnya bisa memberikan motivasi untuk mencapai tiap tingkatan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Abraham Maslow, kebutuhan manusia itu banyak dan bobotnya bertingkat - tingkat juga, dan juga manajer akan lebih mudah dalam memberikan alat motivasi yang paling sesuai, sehingga para karyawannya mampu termotivasi untuk semangat melakukan tugasnya dengan lebih baik dikarenakan teori ini memberikan informasi bahwa untuk bisa membuat semangat karyawannya.

Hal tersebut dipertegas juga dengan pendapat (Hartatik 2018) bahwa motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan memudahkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga



menjadi salah satu faktor penentu dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mendukung tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang akan menghalangi dan memperlambat. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik jika dia tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan itu tidak memuaskan. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, karyawan membutuhkan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugas yang dikerjakan agar tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Harwiki, 2016).

Berdasarkan uraian motivasi di atas, di bawah ini tercantum Data Motivasi Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Motivasi Karyawan PT. Skyline Jaya Tahun 2022

| No | Uraian | Keterangan |
|----|---------------------------|--|
| 1 | Kebutuhan Fisiologis | Gaji, Tunjangan, Intensif |
| 2 | Kebutuhan Rasa Aman | <i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja |
| 3 | Kebutuhan Sosial | <i>Team work</i> , <i>Family gathering</i> |
| 4 | Kebutuhan Penghargaan | Penghargaan Karyawan Teladan |
| 5 | Kebutuhan Akualisasi Diri | Promosi Jabatan |

Sumber : PT. Skyline Jaya (2022)

Dari Pada aspek motivasi ini berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 28 November 2022 dengan beberapa karyawan yang berjumlah 5 orang menyatakan bahwa PT. Skyline Jaya gaji pokok yang diterima karyawan setiap bulannya belum mencapai standart UMK yang ditetapkan kabupaten, selain gaji yang diterima ada juga intensif bagi karyawan yang masuk dalam satu bulan tanpa ada telat. Penghargaan karyawan teladan diberikan setahun sekali karyawan yang terpilih akan mendapat bonus tambahan dan seperangkat bahan kebutuhan pokok.

Pengaruh kinerja dalam perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah hal tersebut melihat bagaimana praktik manajemen seperti gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dipercayai bahwa kesimpulan penelitian akan mengklarifikasi hubungan antara pendekatan pemimpin terhadap disiplin, motivasi keirja, dan kinerja staf serta memberikan panduan kepada perusahaan tentang cara meningkatkan pendekatan mereka sendiri pada ketiga bidang ini.

Pada penelितihan terdahulu bahwa penelitian mengenai kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Hersona & Sidharta (2017) tentang “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang”. Metode penelitian yang digunakan



adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh Ainul Maghfuroh, Rara Ririn Budi Utami & Luqman Khakim (2021) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera”. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial atau sekaligus terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

H1 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap karyawan PT. Skyline Jaya.

H2 = Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Skyline Jaya.

H3 = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Skyline Jaya.

METODE

Penelitian Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori objektif. Variabel tersebut mencakup empat item diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan jenis *non probability sampling* adalah teknik sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2017:85).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Skyline Jaya yang berjumlah 104 karyawan, akan tetapi populasi penelitian ini diambil 100 karyawan di karenakan 4 karyawan PT. Skyline Jaya merupakan petinggi perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pernyataan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, yaitu mengenai motivasi, disiplin dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai PT. Skyline Jaya. Untuk pengujian teknis analisis data menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner tentang uji validitas diambil dari data yang diolah melalui aplikasi spss, hasil dari data yang sudah diolah sudah tampak seperti pada tael dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
|----------|------------|----------|---------|------------|

| | | | | |
|--|------------------|-------|--------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | 0.834 | 0.1966 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0.846 | 0.1966 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0.790 | 0.1966 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0.539 | 0.1966 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X₁) | X _{1.1} | 0.740 | 0.1966 | Valid |
| | X _{1.2} | 0.773 | 0.1966 | Valid |
| | X _{1.3} | 0.760 | 0.1966 | Valid |
| | X _{1.4} | 0.755 | 0.1966 | Valid |
| | X _{1.5} | 0.560 | 0.1966 | Valid |
| Disiplin (X₂) | X _{2.1} | 0.771 | 0.1966 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.712 | 0.1966 | Valid |
| | X _{2.3} | 0.748 | 0.1966 | Valid |
| | X _{2.4} | 0.812 | 0.1966 | Valid |
| Motivasi (X₃) | X _{3.1} | 0.790 | 0.1966 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,702 | 0.1966 | Valid |
| | X _{3.3} | 0.815 | 0.1966 | Valid |
| | X _{3.4} | 0.599 | 0.1966 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,345 | 0.1966 | Valid |
| | X _{3.6} | 0.581 | 0.1966 | Valid |

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.1966 dengan demikian ke-19 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

2) Uji Reliabilitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah sebagai berikut: Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka kuisioner atau angket dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$ maka angket dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian reabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Hasil Uji Reliabilitas Variabel | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|--|----------------|--------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.738 | 0.70 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X₁) | 0.745 | 0.70 | Reliabel |
| Disiplin (X₂) | 0.753 | 0.70 | Reliabel |
| Motivasi (X₃) | 0.720 | 0.70 | Reliabel |

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

2. Uji Asumsi Klasik



1) Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3) :

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.68901469 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .042 |
| | Positive | .042 |
| | Negative | -.040 |
| Test Statistic | | .042 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik)

Berdasarkan output table 3 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan, Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2013;106). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Gaya Kepemimpinan | .822 | 1.217 |
| | Disiplin | .587 | 1.704 |

| | | |
|----------|------|-------|
| Motivasi | .509 | 1.964 |
|----------|------|-------|

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa *VIF* seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Sektor Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah apabila hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.322 | .919 | | 2.526 | .013 |
| Gaya Kepemimpinan | -.045 | .044 | -.113 | -1.018 | .311 |
| Disiplin | -.065 | .055 | -.157 | -1.193 | .236 |
| Motivasi | .034 | .048 | .099 | .701 | .485 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil SPSS Data 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Untuk nilai sig gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,311, nilai sig disiplin (X_2) 0,236, dan nilai sig motivasi (X_3) 0,485 hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel-variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), motivasi (X_3).

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya dengan persamaan

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.166 | 1.536 | | 1.410 | .162 |
| Gaya Kepemimpinan | .176 | .074 | .196 | 2.381 | .019 |
| Disiplin | .418 | .091 | .445 | 4.573 | .000 |
| Motivasi | .180 | .081 | .234 | 2.238 | .028 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS Data 2023

Dari tabel 6 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.166 + 0.176 X_1 + 0.418 X_2 + 0.180 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

- Nilai $\alpha = 2.166$

Artinya apabila gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.166

- Nilai $\beta_1 =$ gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.176
Artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- Nilai $\beta_2 =$ disiplin (X_2) sebesar 0.418

Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi disiplin yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

- Nilai $\beta_3 =$ motivasi (X_3) sebesar 0.180
Artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .683 ^a | .466 | .449 | 1.715 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

3) Uji Signifikansi (Uji t)

Berdasarkan Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.166 | 1.536 | | 1.410 | .162 |
| Gaya Kepemimpinan | .176 | .074 | .196 | 2.381 | .019 |
| Disiplin | .418 | .091 | .445 | 4.573 | .000 |
| Motivasi | .180 | .081 | .234 | 2.238 | .028 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran (Hasil Output SPSS Analisis Data)

Berdasarkan tabel 8 penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistika gaya kepemimpinan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi untuk menyelenggarakan kegiatan terutama dalam keberhasilan organisasi untuk menyelenggarakan kegiatan terutama dalam kinerja bawahannya. Disiplin juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan dikarenakan disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena didalam nya karyawan harus memenuhi aturan-



aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan jika memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan tidak melanggar aturan perusahaan seperti absensi yang baik dan tanggung jawab pekerjaan mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Motivasi memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja perusahaan karena motivasi merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus atau dapat dikatakan jika motivasi kerja akan berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini perlu adanya peningkatan perilaku karyawan dalam hal menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab mencerminkan disiplin kerja yang baik sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainul Maghfuroh, Rara Ririn Budi Utami & Luqman Khakim (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartatik. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 10, No.1.
- Harwiki, W. (2016), Pengaruh kepemimpinan pelayan pada budaya organisasi, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja karyawan pada koperasi wanita
- Hidayat, (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN BURNOUT SELAMA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PKN BPK RI (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Kasmir (2016) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widagdo, M. T. (2019). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin
- Siahaan, E., Gultom, P., Lumbanraja, P. (2016), Peningkatan kinerja pegawai perbankan berdasarkan peningkatan kompetensi dan penempatan kerja melalui pengembangan karir (studi kasus di Indonesia). Manajemen Bisnis Internasional, 10(3), 255-261.



Sonny Hersona & Iwan Sidharta (2017), Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syardiansyah dan Utami. 2019. Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. [Vol 5, No 2](#).

