

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya)

Moch Indrawan¹, Bambang Karnain², Achmad Daengs GS³, Sugiharto⁴, Diana Zuhro⁵

¹⁻⁵Universitas 45 Surabaya

Korespondensi penulis : Mochindrawan8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on the performance of PT. Profilia Indotech Surabaya employees. The type of research used is quantitative and information is collected through questionnaires. The sample in this study are employees of PT. Profilia Indotech Surabaya as many as 37 respondents. The analytical method used is descriptive analysis with SPSS 25 application tools namely validity analysis, reliability analysis, multiple linear regression analysis, multicollinearity, heteroscedasticity, normality, hypothesis testing (t test and F test) and the coefficient of determination (R²). The results show that leadership style partially has a significant influence on employee performance, with a significance value of $\alpha = 0.00 < 0.05$ with a tcount greater than ttable $-4.368 > -2.03452$. Motivation partially has a significant influence on employee performance, with a significance value of $\alpha = 0.00 < 0.05$ with a tcount greater than ttable $23.861 > 2.03452$. Discipline partially has a significant influence on employee performance, with a significance value of $\alpha = 0.02 < 0.05$ with a tcount greater than ttable $3.378 > 2.03452$. And simultaneously leadership style, motivation and discipline have a significant influence on employee performance, with a significance value of $\alpha = 0.00 < 0.05$ with a Fcount value greater than Ftable $193.850 > 2.89$. From this study is that the variables of leadership style, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan informasi dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya sebanyak 37 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan alat bantu aplikasi SPSS 25 yaitu analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis regresi linier berganda, multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, pengujian hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan $\alpha = 0,00 < 0,05$ dengan thitung lebih besar dari ttabel $-4,368 > -2,03452$. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan $\alpha = 0,00 < 0,05$ dengan thitung lebih besar dari ttabel $23,861 > 2,03452$. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan $\alpha = 0,02 < 0,05$ dengan thitung lebih besar dari ttabel $3,378 > 2,03452$. Dan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan $\alpha = 0,00 < 0,05$ dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $193,850 > 2,89$. Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tahun 2020 adalah tahun yang menggemparkan dunia secara global. Hal ini dikarenakan munculnya bencana berupa pandemi *COVID-19*. Semua sektor terdampak dari pandemi ini, terutama sektor ekonomi. Banyak perusahaan yang melakukan sistem *Work From Home (WFH)* bahkan sampai gulung tikar. Dunia sekarang berangsur pulih dari pandemi tersebut, khususnya di Indonesia. Dalam era ini, perusahaan dituntut untuk dapat lebih

produktif dan bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lainnya. Ketika perusahaan menerapkan sistem *Work From Home (WFH)*, beberapa perusahaan juga melakukan pengurangan karyawan. Sehingga ketika aktivitas perusahaan kembali normal, ada beberapa adaptasi yang harus dilakukan karyawan dan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan, setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan dari suatu perusahaan tersebut. Untuk memajukan suatu perusahaan, dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai pihak. Maka, peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan tersebut.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, karyawan perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan

penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut.

Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan tersebut dikarenakan akan berpengaruh terhadap pengembangan motivasi diri serta kinerja para bawahannya.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki karyawan berkemampuan yang baik, jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi, maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi yang akan diberikan oleh perusahaan, sebaiknya ditelaah terlebih dahulu oleh perusahaan, apa yang sebenarnya menjadi keinginan para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal, dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja ini juga tak kalah pentingnya dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, karena kinerja ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam

perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Disiplin juga sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin merupakan hal yang penting dalam sebuah era sekarang, dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

PT. Profilia Indotech Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur Plastic Stainless Steel Containers Tandon Air. Perusahaan tersebut didirikan oleh keluarga Mahendra pada tahun 1991. Dalam pengamatan awal penulis, kinerja karyawan di PT. Profilia Indotech Surabaya setelah pelaksanaan sistem *Work From Home (WFH)* termasuk rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat. Keadaan ini jika tidak segera dibenahi akan mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun yang bisa berdampak lambat laun perusahaan akan gulung tikar.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Veithzal Rivai (2006:6), SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

➤ **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan Pengadaan

4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

➤ **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Tujuan Kemasyarakatan/Sosial
- b. Tujuan Fungsional
- c. Tujuan Organisasi
- d. Tujuan Pribadi

❖ **Kepemimpinan**

❖ **Pengertian Kepemimpinan**

Perkataan pemimpin atau leader memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

➤ **Fungsi Kepemimpinan**

Adapun fungsi pemimpin diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pengajaran
- b. Konseling
- c. Evaluasi
- d. Delegasi
- e. Pemberian Imbalan

➤ **Teori Kepemimpinan**

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan *direktif*
2. Gaya kepemimpinan yang supportif
3. Gaya kepemimpinan partisipatif
4. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi)

➤ **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan dapat digambarkan dengan penggunaan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan yang jelas dengan harapan mempromosikan tujuan otoritas. Para ahli mencoba mengubah gaya otoritas saat ini dalam premis tertentu. *Esensial* yang sering digunakan, adalah apa yang harus dilakukan oleh para perintis. Gaya kepemimpinan merupakan ciri-ciri contoh perilaku dan strategi yang diperlihatkan oleh pionir untuk menarik pekerja atau pionir yang bertekad untuk mencapai tujuan organisasi.

➤ **Jenis dan Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan Siagian dalam 5 penilaian oleh Busro (2018:229) adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
3. Gaya Kepemimpinan Karismatik
4. Gaya Kepemimpinan Demokrasi
5. Gaya Kepemimpinan Militeristik
6. Gaya Kepemimpinan *Laissez – Faire*

❖ **Motivasi**

❖ **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

➤ **Teori Motivasi**

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)
2. Teori Kebutuhan *McClelland's (McClelland's Theory of Needs)*
3. Teori X dan Y Mc. Gregor

❖ **Disiplin**

❖ **Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian disiplin di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

➤ **Fungsi Disiplin**

Fungsi disiplin menurut Tulus Tu'u (2004:38) adalah sebagai berikut:

1. Menata Kehidupan Bersama
2. Membangun Kepribadian
3. Melatih Kepribadian
4. Pemaksaan Disiplin
5. Hukuman
6. Menjaga Lingkungan Kondusif

➤ **Macam-macam Disiplin**

1. Disiplin Otoriter
2. Disiplin Permisif
3. Disiplin Demokratis

❖ **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

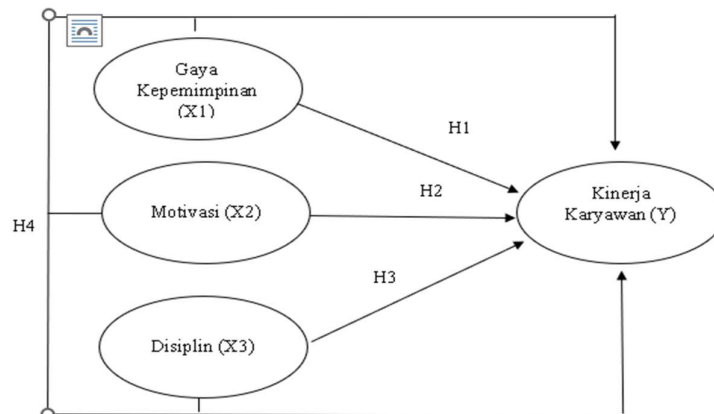
➤ **Indikator Kinerja**

Handoko (2007:135). Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu pada kerja
4. Dapat tidaknya diandalkan

❖ **Konsep Penelitian**

Gambar 1



Sumber : data diolah (2023)

❖ **Hipotesis**

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya.

H4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

METODE PENELITIAN

Variabel bebas (*Independent Variable*)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Kartono dan Kartini (2014) :

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan motivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Veithzal Rivai (2013:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang memperngaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
3. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adi dari manajemen.

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) menyatakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012:378) menyatakan Indikator kinerja sebagai berikut

1. Kualitas hasil pekerjaan.
2. Keandalan/ketepatan waktu.
3. Kehadiran.
4. Kemampuan bekerjasama.

➤ **Teknik Analisis Data**

1. Analisis regresi linear berganda
2. Uji F (Simultan)
3. Uji t (Parsial)
4. Koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

❖ **Hasil Uji Analisis Data**

❖ **Aanalisis Regresi Berganda**

Pengujian dengan regresi linier berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas faktor gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) serta variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Rumus analisis ini sebagai berikut:

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

Dimana

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien variabel independen

X_1 = Gaya Kepemimpinan

- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin kerja
- e = Faktor Gallat

Dalam penelitian ini, perhitungan regresi linear berganda akan dihitung dengan bantuan program statistik SPSS. Adapun hasil dari teknik analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.656	1.040		5.440	0.000
	Total_Kepemimpinan	-0.161	0.037	-0.292	-4.368	0.000
	Total_Motivasi	0.708	0.030	1.005	23.861	0.000
	Total_Disiplin	0.192	0.057	0.226	3.378	0.002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

$$Y = 5,656 + - 0,161 X_1 + 0,708 X_2 + 0,192 X_3 + 1,040$$

➤ **Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	0.946	0.941	0.406

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin, Total_Motivasi, Total_Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,973, R² (koefisien determinasi) sebesar 0,946 dan R² yang disesuaikan sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2018:274), pedoman untuk memberikan inteprestasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,199 (sangat rendah)
- b. 0,20 – 0,399 (rendah)
- c. 0,40 – 0,599 (sedang)
- d. 0,60 – 0,799 (kuat)
- e. 0,80 – 1,000 (sangat kuat)
- 1. Koefisien korelasi (R) = 0,973

Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃), secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Arah hubungannya positif artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃), ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan (Y) cenderung meningkat

2. Koefisien determinasi (R^2) atau R Square = 0,946

Hal ini mempunyai arti bahwa pengaruh semua variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3), terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,946 atau 94,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,054 atau 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

3. Adjusted R Square (R^2 yang disesuaikan) = 0,941

Hal ini mempunyai arti bahwa dilihat dari determinasi yang disesuaikan pengaruh semua variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,941 atau 94,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,059 atau 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

➤ Hasil Uji Hipotesis

➤ Uji F (Simultan)

Uji F dipergunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Derajat kepercayaan (tingkat signifikansi) yang digunakan adalah 0,05 (5%).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.756	3	31.919	193.850	.000 ^b
	Residual	5.434	33	0.165		
	Total	101.189	36			

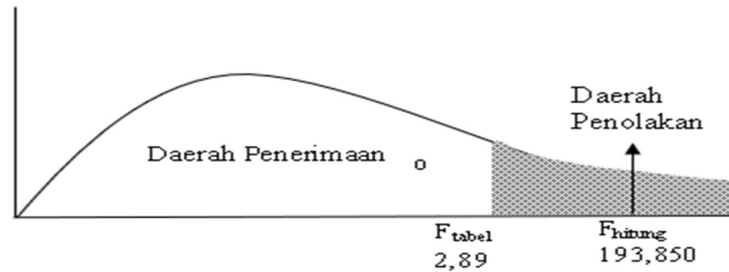
a. Dependent Variable: Total_Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin, Total_Motivasi, Total_Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.16 hasil H4: dapat diketahui bahwa F_{hitung} nilainya sebesar 193,850 pada Sig. = 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) 5% = 0,05 dengan derajat kebebasan (df) jumlah variabel bebas 3 sehingga F_{tabel} nilainya 2,89 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ (193,850 > 2,89). Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Ini mengandung makna bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y). Adapun pengaruhnya sangat besar, yaitu 94,6%. Jadi hipotesis yang diajukan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya ini terbukti, karena

hal ini didukung oleh data. Sedangkan untuk lebih jelasnya disajikan gambar gambar kurve, yaitu sebagai berikut:

Distribusi Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan



➤ **Uji t (Parsial)**

Uji t adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Untuk pengambilan keputusannya disyaratkan jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh yang signifikan dan sebaliknya jika probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima atau membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.656	1.040		5.440	0.000
	Total_Kepemimpinan	-0.161	0.037	-0.292	-4.368	0.000
	Total_Motivasi	0.708	0.030	1.005	23.861	0.000
	Total_Disiplin	0.192	0.057	0.226	3.378	0.002

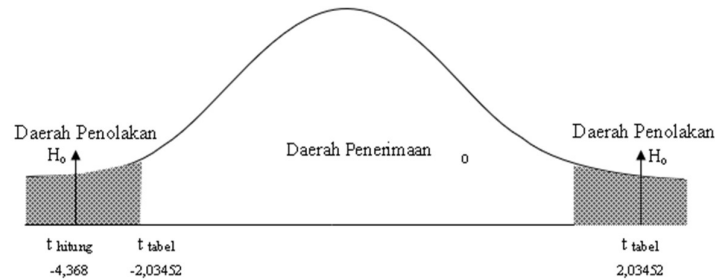
a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

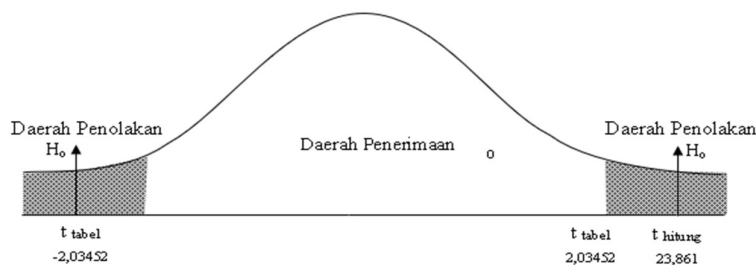
1. Hasil H1: Besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $-4,368$ sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($37 - 3 - 1 = 33$) adalah $-2,03452$. Jadi nilai $-t_{hitung} - 4,368 > -t_{tabel} - 2,03452$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig.) variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Adapun besarnya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $-16,1\%$. Artinya bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Profilia

Indotech. Jadi hipotesis yang diajukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya, terbukti dan didukung oleh data. Untuk lebih jelasnya disajikan pada gambar berikut:

Distribusi Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Gaya Kepemimpinan

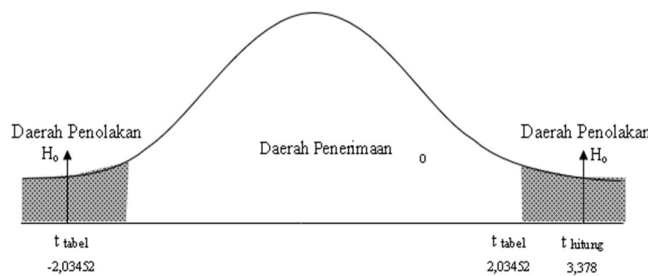


2. Hasil H2: Besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel bebas motivasi (X_2) yaitu sebesar 23,861 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($37 - 3 - 1 = 33$) adalah 2,03452. Jadi nilai t_{hitung} $23,861 > t_{tabel}$ 2,03452 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig.) variabel bebas motivasi (X_2) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Adapun besarnya pengaruh variabel bebas motivasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 70,8%. Artinya bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi variabel terikat kinerja



karyawan (Y) PT. Profilia Indotech. Jadi hipotesis yang diajukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya, terbukti dan didukung oleh data. Untuk lebih jelasnya disajikan pada gambar berikut:

3. Hasil H3: Besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel bebas disiplin (X_3) yaitu sebesar 3,378 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($37 - 3 - 1 = 33$) adalah 2,03452. Jadi nilai t_{hitung} 3,378 $>$ t_{tabel} 2,03452 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya. Pernyataan ini juga diperkuat dengan cara melihat besarnya nilai taraf signifikan (sig.) variabel bebas disiplin (X_3) adalah $0,002 <$ taraf kepercayaan $0,05$ ($\alpha = 5\%$). Adapun besarnya pengaruh variabel bebas disiplin (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 19,2%. Untuk lebih jelasnya disajikan pada gambar berikut:



PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, data yang terkumpul sudah valid dan reliabel, sehingga model tersebut dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu

$$Y = 5,656 + - 0,161 X_1 + 0,708 X_2 + 0,192 X_3 + 1,040.$$

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25, penjelasan terhadap hasil penelitian uji F diperoleh nilai f_{hitung} yang nilainya sebesar 193,850, dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu 2,89 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun pengaruhnya yaitu sebesar 94,6%

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Profilia Indotech Surabaya adalah motivasi (X_2). Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai standart beta variabel motivasi (X_2) sebesar 0,708 lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_3) dan mempunyai pengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4,368 > -2,03452$ dan $sig\ 0,00 < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $23,861 > 2,03452$ dan $sig\ 0,00 < 0,05$.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,378 > 2,03452$ dan $sig\ 0,02 < 0,05$.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Profilia Indotech Surabaya. Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini dan mendominasi dengan presentase sebesar 70,8%.
5. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 94,6% dan 5,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

1. Perusahaan diharapkan untuk selalu menjaga serta berperan aktif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang bisa berimplementasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan, dengan cara mempertahankan Motivasi serta meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan meningkatkan Disiplin dengan konsisten.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan untuk dijadikan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta dan Sons.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Edy, Sutrisno. (2010). "Budaya Organisasi". Jakarta: Penerbit Kencana
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Fahmi, Irham. 2012, *Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hadari Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Handoko, H. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi kedua, BPEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2003).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Istijanto, 2006, Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah) Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Nawawi, H. Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Paramitha, Lisa (2017) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3,2017
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Goverment Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cet V; Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Taryaman, Emed. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah, Yogyakarta: Deepublish.
- Tulus, Tu'u. 2004. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar. Jakarta: Grasindo
- Wijaya, Irfan. 2015. *Ababil dan Tiga Kitab Iblis*. Tangerangang Selatan: Literati Imprint
- Wilson Bangun. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga Bandung