

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ JAKARTA SELATAN**

Fauzan¹, Agustini^{2*}, Fajar Pitaloka³, Krisna Sudjana⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Email: tini.agus1608.at@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT. XYZ South Jakarta. The type of research used is explanatory research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by nonprobability sampling. The sample amounted to 100 respondents, using multiple linear regression analysis. The regression test results showed that 52.9% of employee performance factors could be explained by leadership style, motivation and work discipline while the remaining 47.1% were explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{\text{calculate}} (38,088) > F_{\text{table}} (2,700)$. The results of the t test showed that the leadership style variable showed the results of the tcount analysis (1,998), the motivation variable showed the results of the tcount analysis (3,268) and the work discipline variable showed the results of the tcount analysis (2,274) where the ttable (1,98397) then partially the three variables had a positive and significant effect on employee performance at PT. XYZ South Jakarta. The dominant variable affecting employee performance is motivation.*

Keywords: *Leadership style, motivation, work discipline, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan Bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga pimpinan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan PT. XYZ masih adanya kurang ketegasan masalah kedisiplinan kepada bawahannya dan masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga kinerja karyawan menurun hal ini bisa menghambat kemajuan perusahaan. Seseorang pemimpin harus mampu memberi contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dimana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari hasil wawancara terdapat fenomena dalam pemberian motivasi di PT. XYZ Jakarta Selatan dalam proses pemberian motivasi kerja terdapat masalah yang dihadapi yaitu Motivasi yang diterapkan belum seperti yang diharapkan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan supaya bekerja lebih baik, karena peran pemimpin yaitu dapat memberikan inspirasi terhadap karyawan supaya kinerjanya berjalan dengan baik. Di PT. XYZ kedisiplinan harus dijalankan oleh setiap karyawannya, Di dalam PT. XYZ masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja dan tidak selesai tepat waktu, maka pekerjaan yang diberikan terjadi keterlambatan dalam suatu pekerjaan. Hal ini akan mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan. Namun seseorang karyawan yang memiliki sifat disiplin yang tinggi itu selalu menjanjikan sebuah pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang memiliki kecakapan dalam hal kedisiplinan, dapat mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah ia kerjakan. Sehingga mereka mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Jakarta Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik	.444	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Kemampuan yang efektivitas	.478	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Kepemimpinan yang partisipatif	.467	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	.484	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebutuhan fisiologis	.552	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Kebutuhan rasa dan aman	.536	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Kebutuhan merasa memiliki	.686	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Kebutuhan akan harga diri	.518	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Kebutuhan mengaktualisasikan diri	.609	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item- Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tujuan dan Kemampuan	.573	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2	Teladan Pimpinan	.718	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Balas Jasa	.513	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4	Keadilan	.674	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Waskat	.457	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6	Sanksi Hukuman	.511	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Ketegasan	.456	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8	Hubungan Kemanusiaan	.595	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas Pekerjaan	.472	Valid	Karena nilai r _{hitung} >0,3
2	Ketepatan Waktu	.735	Valid	Karena nilai r _{hitung} >0,3
3	Kehadiran	.708	Valid	Karena nilai r _{hitung} >0,3
4	Kemampuan Kerja Sama	.332	Valid	Karena nilai r _{hitung} >0,3
5	Kemandirian	.515	Valid	Karena nilai r _{hitung} >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

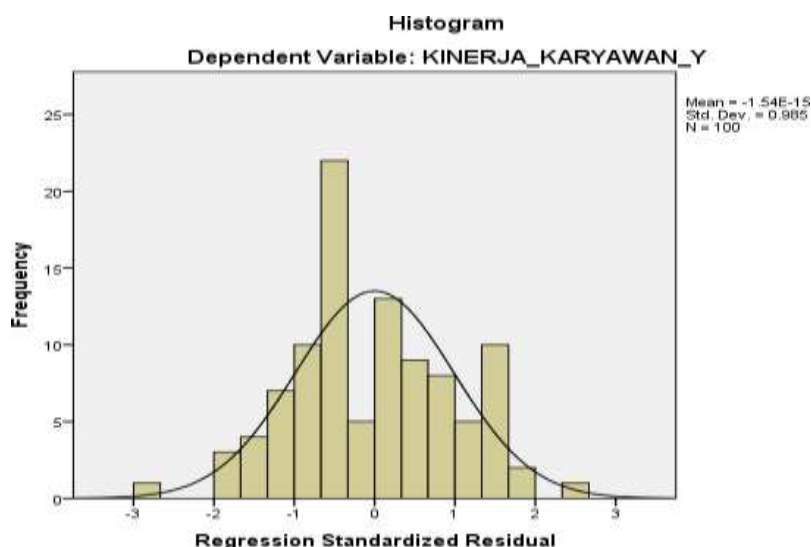
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya Kepemimpinan	0.685	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Motivasi	0.786	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Disiplin Kerja	0.835	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
4	Kinerja Karyawan	0.775	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98793373
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,165 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov- smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

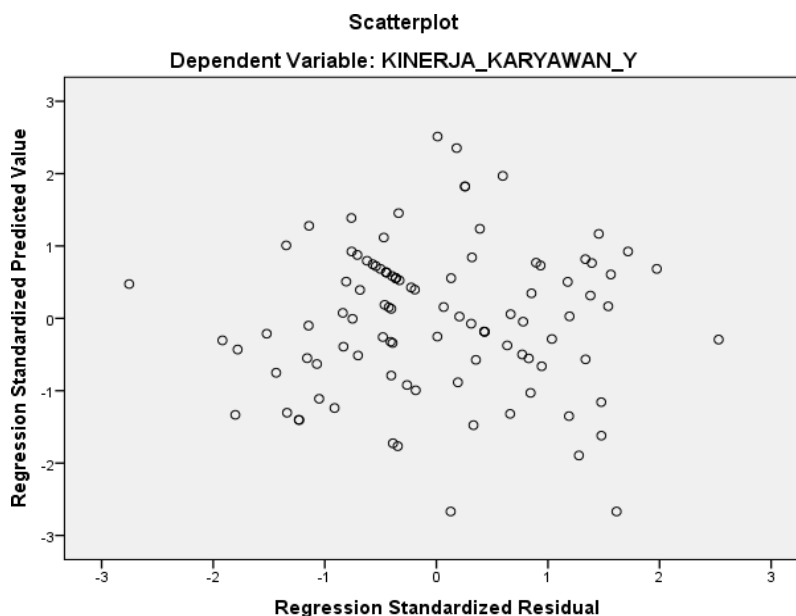
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai $tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	.395	> 0,1	2.531	< 10
Disiplin Kerja	.426	> 0,1	2.346	< 10
Motivasi	.383	> 0,1	2.610	< 10

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik
 Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.897	.830		3.491	.001
1 GAYA_KEPEMIMPINAN_X1	-.083	.076	-.172	-1.088	.279
MOTIVASI_X2	-.077	.058	-.203	-1.336	.185
DISIPLIN_KERJA_X3	.046	.042	.173	1.078	.284

C. Dependent Variable: ABS_RES_1

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,279, Motivasi (X_2) Sebesar 0,185 dan Disiplin Kerja sebesar 0,284 Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.757	1.517		2.476	.015		
GAYA_KEPEMIMPINAN_X1	.278	.139	.219	1.998	.049	.395	2.531
MOTIVASI_X2	.344	.105	.345	3.268	.002	.426	2.346
DISIPLIN_KERJA_X3	.176	.077	.253	2.274	.025	.383	2.610

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut: $Y = 3,757 + 0,278 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,344 \text{ Motivasi} + 0,176 \text{ Disiplin Kerja}$ Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 3,757 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 3,757.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,278 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,278.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,344 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,344.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,176 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,176.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	465.674	3	155.225	38.08	.000
Residual	391.236	96	4.075	8	b
Total	856.910	99			

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

c. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA_X3, MOTIVASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_X1
Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 38,088 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 38,088 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.529	2.019

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA_X3, MOTIVASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,529 atau 52,9 %. Ini berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan PT. XYZ, sebesar 52,9 %. sedangkan sisanya sebesar 47,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya Gaji, Insentif, Bonus, Kompensasi dan lain sebagainya.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	1.998	1.98397	0.049	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	3.268	1.98397	0.002	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	2.274	1.98397	0.025	> 0,05	Berpengaruh Signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,98397 Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, karena t_{hitung} (1.998) > t_{tabel} (1.98397) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- 2) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ karena t_{hitung} (3.268) > t_{tabel} (1.98397) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- 3) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, karena t_{hitung} (2.274) < t_{tabel} (1.98397) serta nilai signifikansinya di bawah 0,00.

3.2. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan di kinerja karyawan PT. XYZ, khususnya mengenai kinerja, PT. XYZ, perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel tersebut dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian tersebut dimana ada beberapa faktor yang ditambahkan pada penelitian ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja, menjadi variabel yang dominan. terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 3.268 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.98397. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel motivasi kerja adalah 0,002 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berpengaruhnya variabel motivasi terhadap variabel kinerja disebabkan sebagian besar karyawan PT. XYZ termotivasi dikarenakan gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan setiap karyawan yang kinerjanya baik selalu mendapatkan apresiasi dari pimpinan sehingga seluruh karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja, terbukti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 2.274 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1.98397. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin kerja adalah 0,025 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berpengaruhnya variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerjanya disebabkan hubungan baik sesama karyawan dan ketegasan pimpinan yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan, terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 1.998 lebih besar dibandingkan nilai t table sebesar 1.98397. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,049 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Berpengaruhnya variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ kemungkinan besar disebabkan oleh karyawan yang beranggapan jika dalam mendelagasikan tugas pimpinan sesuai dengan kompetensi karyawan dan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan di dalam organisasi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

- a. Secara serempak gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- b. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- c. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- d. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.A. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka cipta.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Sembilan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Efnita, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat*. Universitas Putera Batam. P-ISSN : 2337-3350, E-ISSN : 2549-9491.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Server*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Indah, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)* Vol. 43 No.1, 1-9.
- Nata & Firdausi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Central Asia. *STIE Indonesia Banjarmasin*. Vol 22 No 2 – ISSN: 14411- 464X.
- Parashakti, R. D. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat*. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10, No 1, P-ISSN 2089-1989 E- ISSN 2614-1523.
- Priansa, D. (2017:48). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Badung : CV Pustaka Setia.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta : Start Up.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media: Bogor.
- Rivai, V, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sudaryono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprpto, H. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Widodo. (2018). Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.