

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sudeco Bintaro

Yeni Liana Sari<sup>1</sup>, Dodi Prasada\*<sup>2</sup>, Budi Mulia<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
\* Corresponding author: [dosen02454@unpam.ac.id](mailto:dosen02454@unpam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 27 Juli 2023 Disetujui 03 Agustus 2023 Diterbitkan 01 September 2023</p>	<p>Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, metode dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 104 orang, dengan jumlah sampel 104 orang dengan memakai sample jenuh. Hasil yang didapat pada penelitian ini, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial nilai t hitung 17,41 &gt; t tabel 1,987 dengan taraf signifikan 0,000 &lt; 0,05, artinya H0 ditolak dan H1 diterima dan pada nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,755. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial nilai t hitung 16,11 &gt; t tabel 1,987 dengan taraf signifikan 0,000 &lt; 0,05, artinya H0 ditolak dan H2 diterima dan pada nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,709. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada nilai uji parsial sebesar t hitung 28,15 &gt; t tabel 1,987, artinya H0 ditolak dan H3 diterima dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,886, artinya data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 88,6% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan nilai koefisien regresinya sebesar 0,558. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada nilai uji simultan sebesar f hitung 358,46 &gt; F tabel 3,09, artinya H0 ditolak dan H4 diterima dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,912.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>In this study aims to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline both partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Surya Sudeco Bintaro, the method in this research is a quantitative approach. The total population in the study amounted to 104 people, with a total sample of 104 people using a saturated sample. The results obtained in this study, leadership style proved to have a positive and significant effect on performance. These results can be proven by the regression test, in the partial test the value of t count is 17.41 &gt; t table 1.987 with a significant level of 0.000 &lt; 0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted and the value of the coefficient of determination R square is 0.755. Motivation is proven to have a positive and significant effect on performance. These results can be proven by the regression test, in the partial test the value of t count is 16.11 &gt; t table 1.987 with a significant level of 0.000 &lt; 0.05, meaning that H0 is rejected</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i3</p>	
<p><b>Keywords:</b> Leadership Style; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance</p>	

and H2 is accepted and the value of the coefficient of determination R square is 0.709. Work discipline is proven to have a positive and significant effect on performance. This result can be proven by the regression test, the partial test value is  $t$  count 28.15 >  $t$  table 1.987, meaning that H0 is rejected and H3 is accepted and the coefficient of determination R square is 0.886, meaning that the data indicates that work discipline has a contribution of 88.6% to performance and the remaining 11.4% is influenced by other variables outside this study, and the regression coefficient value is 0.558. Leadership style, motivation and work discipline have proven to have a positive and significant effect on performance. This result can be proven by the regression test, the simultaneous test value is  $f$  count 358.46 >  $F$  table 3.09, meaning that H0 is rejected and H4 is accepted and the coefficient of determination R square is 0.912.

**How to cite:** Sari, Y.L Prasada, D. & Mulia, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sudeco Bintaro. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(3). 462-473. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.32416>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pimpinan dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi. yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dapat dikatakan sangat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, dikenal sebagai bawahan yang digerakkan, diarahkan, Dibina sedemikian rupa sehingga para bawahan ikut memberikan peranannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal karena ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi kerja karyawan berkaitan erat dengan produktivitas kerjanya. Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi memiliki banyak ide dan selalu berinovasi di dalam kerjanya sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerjanya dapat menjadi lebih baik. Motivasi kerja merupakan penampilan dari seluruh tingkah laku, perbuatan dan hasil karya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang didasari oleh nilai-nilai dan dapat ditauladani oleh lingkungan kerjanya. Seseorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung berfikir maju ke depan menuju kepada kesuksesan dan memiliki inovasi atau pembaharuan yang produktif dan bermanfaat bagi semua, kemudian kerjanya dapat ditunjukkan melalui ekspresi wajah, sikap dan ide-ide yang cemerlang untuk melakukan sesuatu dan berusaha secara terus menerus untuk meraih sukses, sehingga dapat meningkatkan kualitas diri sendiri yang cemerlang dan dapat mempengaruhi orang lain dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar

tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut tabel data mengenai penilaian gaya kepemimpinan pada PT. Surya Sudeco Bintaro

**Tabel 1 Penilaian gaya kepemimpinan PT. Surya Sudeco Bintaro**

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Atasan memotivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan	0%	34.78%	34.78%	26.09%	4.35%
Memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya	4.34%	17.39%	65.21%	13.04%	0%
Atasan selalu melakukan pengarahan kerja secara spesifik	0%	30.43%	43.47%	26.43%	0%
Atasan memberikan tugas khusus kepada bawahannya	0%	39.13%	43.47%	4.34%	0%
Atasan bersedia mendengarkan keluhan dan masukan dari bawahannya	0%	52.17%	39.13%	8.69%	0%

Berdasarkan dari hasil data pra survey karyawan penilaian gaya kepemimpinan PT. Surya Sudeco Bintaro, menunjukkan permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik terhadap bawahannya. Dimana sosok pemimpin perusahaan ini kurang memerhatikan karyawan dan tidak terlalu mendengarkan keluhan dari bawahannya. Pada pernyataan rata-rata jawaban dari responden adalah kurang setuju. Dan pada pernyataan terakhir, banyak yang mengisi bahwa atasan tidak memerhatikan karyawannya yaitu jawaban responden adalah 52,17% hampir setengah karyawan memilih tidak setuju.

Berikut tabel data mengenai motivasi kerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro

**Tabel 2 Motivasi kerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro**

No	Pemberian Motivasi	TAHUN 2021											
		Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan rasa aman)	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
3	Thr, hanya karyawan tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
4	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

No	Pemberian Motivasi	TAHUN 2021											
		Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
5	Bonus tahunan, jika mencapai Target Perusahaan (Kebutuhan Penghargaan)	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber : Bagian kepegawaian PT. Surya Sudeco Bintaro

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa unsur penilaian motivasi kerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, dalam tahun 2021 mengalami fluktuasi atau naik turunnya motivasi kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa para karyawan pada PT. Surya Sudeco Bintaro merasa kurang termotivasi untuk memperoleh Penghargaan, dikarenakan pemilik perusahaan ini tidak pernah mengadakan ajang penghargaan untuk para karyawannya yang berprestasi selama dua tahun terakhir. Sehingga, para karyawannya merasa pencapaian yang sudah diperoleh tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak adanya timbal balik yang diberikan dari perusahaan.

Berikut tabel data mengenai disiplin kerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro.

**Tabel 3 Disiplin kerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Kriteria				Jumlah	Rata-rata (%)
		Terlambat	Ijin	Tanpa keterangan	Pulang Awal		
2018	134	12	15	11	16	54	40.30%
2019	134	20	21	14	20	75	55.97%
2020	134	24	22	18	24	88	65.67%
2021	134	18	16	25	27	86	64.18%
2022	134	22	20	28	28	98	73.13%
Rata-rata		19.2	18.8	19.2	23	80.2	60%

Sumber : Bagian kepegawaian PT. Surya Sudeco Bintaro

Untuk mencari hasil persentase tabel di atas, peneliti menggunakan rumus perhitungan (Jumlah Jawaban : Jumlah hari kerja) x 100%. Maka mendapatkan hasil di atas bahwa lima tahun ke belakang dari tahun 2018 sampai tahun 2022 disiplin kerja hanya mencapai 60%. Dengan demikian disiplin kerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro.

Berikut ini tabel tentang target produksi dan realisasi produksi di PT. Surya Sudeco Bintaro periode tahun 2019 sampai 2021.

**Tabel 4 Pencapaian kinerja karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro**

Tahun	Jumlah Karyawan	Komponen						Rata-rata Pencapaian Target *	Kriteria
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Tanggung jawab	Kerja Sama	Inisiatif	Jml		
2020	108	15	20	21	15	13	84	79,76%	Cukup
2021	104	17	22	20	12	15	86	77,91%	Cukup
2022	104	21	23	23	10	12	89	75,28%	Cukup
Rata-rata								77,65%	Cukup

Sumber : Bagian kepegawaian PT. Surya Sudeco Bintaro

Berdasarkan data tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pengukuran kerja berada pada tataran yang cukup. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada *Human Resources Departement (HRD)* secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek pelayanan, ketaatan peraturan, ketegasan, serta integritas karyawan tahun 2020 hanya mampu mencapai 79,86%, tahun 2021 77,90% dan tahun 2022 mencapai 75,28%. keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 77,68% dengan kriteria

cukup. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro masih cukup tetapi perlu ditingkatkan kembali untuk mencapai kriteria sangat baik.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133). Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Kepemimpinan menurut Dubrin (2003:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Brahmasari & Suprayetno, 2008:126).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

### **Pengertian Motivasi**

Manuliang (2013:53) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya pasang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Menurut Mangkunegara (2013:32), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan iklim organisasi. Sedangkan Nawawi (2012:42) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sehingga dari para pakar diatas tersebut didapat suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

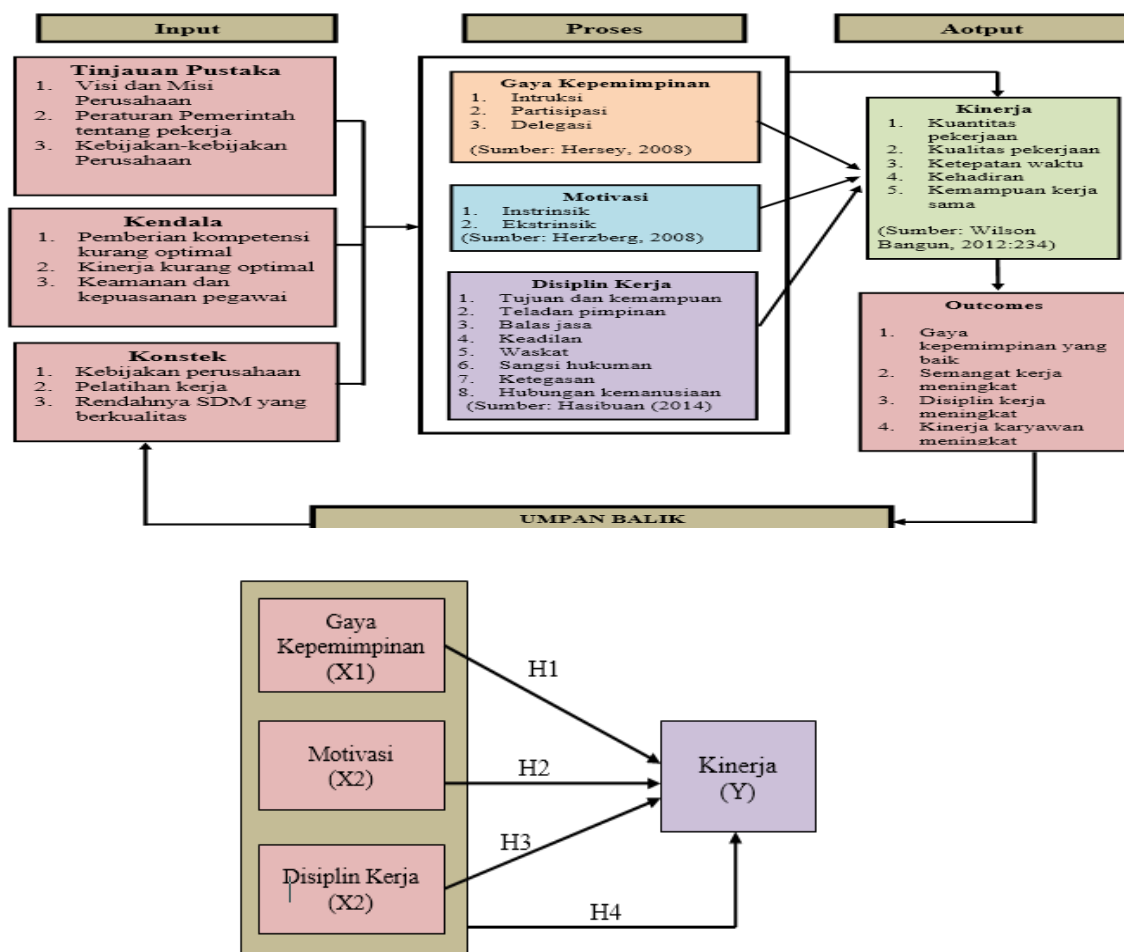
Menurut Nitisemito (2010:54), disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009:86). Adapun konsep disiplin kerja menurut Sinungan (2000:146) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan baik lainnya.

### Pengertian Kinerja

Pendapat Fletcher juga menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai kaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi (Wibowo; 2011.8). Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil serta tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses, Wibowo (2007;7). Sedangkan menurut Hakim (2006;170) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dari beberapa pernyataan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya pada waktu yang telah ditentukan didalam organisasi atau instansi yang bersangkutan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- H1** = Parameter menunjukkan pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro.
- H2** = Parameter menunjukkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro.
- H3** = Parameter menunjukkan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro.
- H4** = Parameter menunjukkan pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada PT. Surya Sudeco Bintaro.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Surya Sudeco Gd. Tunas Rental Bintaro Jaya Kav. A1/02 Bintaro Jaya Sektor VII Tangerang. Pertimbangan ini atas berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian seperti : kemudahan untuk pengambilan data, penggunaan dana yang tidak terlalu besar, serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data dapat dikuantitatifkan atau angka, dan dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif kausal, Sugiono (2008;37). Dimana suatu penelitian yang bersifat menanyakan suatu hubungan dua variabel atau lebih dengan sifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro Komersial CBD Kav. A1/02 Bintaro Jaya Sektor 7 Tangerang yang berjumlah 104 orang. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Surya Sudeco Bintaro Komersial CBD Kav. A1/02 Bintaro Jaya Sektor 7 Tangerang. Dalam menentukan sample, penulis menggunakan sampling jenuh. Sehingga semua jumlah populasi yang ada secara keseluruhan dijadikan sampel. Menurut Riduwan (2013:64) mengemukakan “sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel”. Mengingat jumlah populasi hanya berjumlah 104 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus menghitung dalam jumlah tertentu. Dengan demikian jumlah sampel yang ditentukan oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Surya Sudeco Bintaro Komersial CBD Kav. A1/02 Bintaro Jaya Sektor 7 Tangerang secara keseluruhan dengan jumlah 104 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 5 Uji Hipotesis uji t Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.969	2.306		1.288	.201
	Gaya Kepemimpinan	.463	.026	.869	17.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu  $Y=2,969+0,463X_1$ , Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,969 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,969. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,463 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh

yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,463 satuan. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,755 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 75,5%, sedangkan sisanya sebesar 24,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai  $t$  hitung insentif sebesar  $17,41 > t$  tabel 1,987 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 6 Uji Hipotesis uji t Motivasi( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.858	1.688		6.434	.000
	Motivasi	.920	.057	.847	16.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu  $Y=10,858+0,920X_2$ , Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,858 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 10,858. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,920 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,920 satuan. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,718 yang artinya bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan Nilai  $t$  hitung motivasi kerja sebesar  $16,11 > t$  tabel 1,987 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 7 Uji Hipotesis uji t Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.771	1.182		4.036	.000
	Disiplin Kerja	.558	.020	.941	28.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi seerhana yang diperoleh yaitu  $Y=4,771+0,558X_3$ , Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,771 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 4,771. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,558 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,558 satuan. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,886 yang artinya bahwa disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t$  hitung disiplin kerja sebesar  $28,15 > t$  tabel 1,987 dengan signifikan 0,000



< 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 8 Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2532.645	3	844.215	358.464	.000 <sup>b</sup>
	Residual	235.509	100	2.355		
	Total	2768.154	103			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi berganda  $Y=0,567+0,110X_1+0,282X_2+0,605X_3$ , konstanta sebesar 0,567 artinya bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 0,567. Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,912 yang artinya bahwa secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 91,2%, sedangkan sisanya sebesar 8,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai F hitung sebesar 358,46 > F tabel 3,09 dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial nilai t hitung 17,41 > t tabel 1,987 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dan pada nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,755, hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 75,5% dan sisanya sebesar 24,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan pada nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,463. Jadi dapat diambil kesimpulan untuk uji hipotesis pertama ini adalah untuk memberikan kinerja yang baik terhadap karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, maka perusahaan harus dapat meningkatkan gaya kepemimpinan menjadi lebih baik.

Motivasi ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada uji parsial nilai t hitung 16,11 > t tabel 1,987 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima dan pada nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,709, hal ini menunjukkan variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 71,8% dan sisanya sebesar 28,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan nilai koefisien regresinya sebesar 0,920. Jadi dapat diambil kesimpulan untuk uji hipotesis kedua ini adalah untuk memberikan kinerja yang baik terhadap karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, maka perusahaan harus dapat memberikan dan meningkatkan motivasi menjadi lebih baik.

Disiplin kerja ( $X_3$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada nilai uji parsial sebesar t hitung 28,15 > t tabel 1,987, artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima dan nilai koefisien determinasi R square sebesar

0,886, artinya data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 88,6% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan nilai koefisien regresinya sebesar 0,558. Jadi dapat diambil kesimpulan untuk uji hipotesis ketiga ini adalah untuk mampu memberikan kinerja yang baik terhadap karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, maka harus dapat menjalankan dan meningkatkan disiplin kerja menjadi lebih baik.

Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dengan uji regresi, pada nilai uji simultan sebesar  $f$  hitung  $358,46 > F$  tabel  $3,09$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima dan nilai koefisien determinasi R square sebesar  $0,912$ , artinya data tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar  $91,2\%$  terhadap kinerja dan selebihnya sebesar  $8,8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, dan model koefisien regresinya  $Y = 0,567 + 0,110X_1 + 0,282X_2 + 0,605X_3$ . Jadi untuk mampu menciptakan kinerja yang baik terhadap karyawan PT. Surya Sudeco Bintaro, maka harus dapat memberikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menjadi lebih baik.

### Saran

Melihat analisis deskriptif gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja yang ada di PT. Surya Sudeco Bintaro masih masuk pada kategori “cukup” dengan rata-rata nilai  $60\%$ . Perlu kiranya bagi pihak manajemen untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat memberikan yang lebih baik, meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Berdasarkan analisis hasil kuesioner bahwa gaya kepemimpinan masih lebih rendah dari pada variabel yang lain. Artinya perlu bagi pihak manajemen untuk terus mengupayakan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat membangun gaya kepemimpinan dengan memberikan motivasi agar karyawan lebih aktif dalam mengambil peluang atau kesempatan yang ada dan adanya perhatian atau perlakuan yang sama terhadap karyawan sehingga dapat berperilaku yang baik serta terjalinnya loyalitas karyawan terhadap tim kerjanya. Dan hasil analisis hasil kuesioner motivasi, perlu adanya pemberian lingkungan kerja yang nyaman serta tersedianya fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dan pada analisis hasil kuesioner disiplin kerja, diperlukan adanya peningkatan kerjasama antar divisi kerja dan dalam pemberian beban kerja jangan terlalu banyak, sehingga karyawan memberikan dampak yang baik guna kemajuan perusahaan. Hasil analisis kuesioner kinerja yang perlu diperhatikan adalah diperlukan perhatian khusus dari perusahaan dalam hal kedisiplinan sehingga tidak ada lagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan serta perlu adanya evaluasi lagi mengenai pencapaian target, apakah target kerja itu ditambah masa waktunya atau beban kerjanya yang dikurangi.

Berdasarkan hasil analisis regresi baik uji sederhana maupun berganda bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai pengaruh yang paling kecil. Perlu kiranya bagi pihak manajemen memperhatikan faktor – faktor yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang matang sehingga akan lahir dari dalam diri karyawan tersebut untuk mendedikasikan dirinya sepenuh hati dalam memberikan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa motivasi ternyata memiliki pengaruh positif yang paling tinggi, oleh karena itu sebaiknya lebih memperhatikan kembali terkait pemberian motivasi karyawan dengan menciptakan yang mampu merangsang dan menjadi motivasi pegawai untuk tetap bekerja dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, H. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research & Development*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Arif Darmawan, Marlinda Aulia Putri. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. *Jurnal Nasional, Universitas Batam*, Vol. 10 (I), April 2017.
- Arikunto, Suharsimi. “*Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*”. PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Barsah, A. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1) 2581-2769, 2019.
- Dahlan, Sopiudin. “*Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*”. Edisi 5, Salemba Medika, Jakarta, 2011.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. “*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*”. Edisi 2, BPFE Yogyakarta, 2008.
- Hani Handoko, T. (2015). *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BFEE.
- Hapsari, Nora Sri. “*Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Niat Berhenti Kerja*”. Tesis, Pasca Sarjana Magister Manajemen, Univ. Pamulang, 2013.
- Harnoto. “*Manajemen SDM-Perilaku Organisasi*”. Edisi 2, PT. Prehalindo, Jakarta, 2002.
- Hasibuan, M. “*Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*”. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, J. “*Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Insan Cendikia, Surabaya, 2001.
- Kristiwardana, Aryo. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Univ. Diponegoro, Semarang, 2011.
- Mangkunegara, A.A.A. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Bandung : Rafika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. “*Perilaku Dan Budaya Organisasi*”. PT. Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Manullang, M. “*Manajemen Personalia*”. Cetakan Keenam, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Mathis, John. H, Jacson. “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta, 2001.

- Muhammad Gandung, Suwanto. “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta barat*”. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia No.3, Vol.3, 2020.
- Nawawi, Hadari. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Gajah Mada University, Yogyakarta, 2005.
- Purna Nyoman I. “*Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar*”. Jurnal, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Univ. Udayana, Bali, 2012.
- Rangkuti, Freddy. “*Strategi Promosi Yang Kreatif*”. Edisi Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- Robbins, Stephen. “*Perilaku Organisasi*”. PT.Prehalindo, Jakarta, 2001.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka .
- Sanusi, Anwar. “*Perilaku Organisasi*”. PT. Grafindo Perkasa, Jakarta, 2005.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. “*Pengantar Manajemen*”. PT Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Soeprihanto. J. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bharata Karya Aksara, Jakarta, 1990.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. CV. Alfabeta, Bandung, 2011.
- Sugiyono. “*Statistika Untuk Penelitian*”. CV. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sunyoto, Danang. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Caps Publishing, Jakarta, 2012.
- Sutrisno, Edi 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetak Ke Sepuluh. Kencana, Jakarta.
- Suwanto. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suwanto. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*”. Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia No.1, Vol.3, 2019.
- Umar, Husein. “*Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*”. Edisi 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Wicaksono, M.P. “*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri*”. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(1) 2581-2769, 2019.
- Yuniarsih, Tjutju. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Kedua, PT. Alfabet, Bandung, 2009.