

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)**

*<sup>1</sup>Aidil Amin Effendy, <sup>2</sup>Juwita Ramadani Fitria  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email :<sup>1</sup>[dosen00967@unpam.ac.id](mailto:dosen00967@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan “Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.” Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar  $r = 0,679$  yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) tersebut diperoleh sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 46,2%, sedangkan selebihnya 53,8% dipengaruhi faktor-faktor lain. Adapun hasil uji F dapat diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $36.018 > 2,68$  dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,005$ . "Maka, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty Tbk"

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan “Kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan” (Robbins, 2013). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Effendy, A.A. (2018), bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.”

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Modernland Realty yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa property rumah. Kegiatan yang dilakukan PT. Modernland Realty adalah membangun rumah. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan memenangi persaingan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal kinerja karyawan PT. Modernland Realty juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya demi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

“Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawandalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya” (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti bahwa “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Motivasi adalah “Dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”. Hakim, 2006). Robbins (2013) mendefinisikan “Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.”

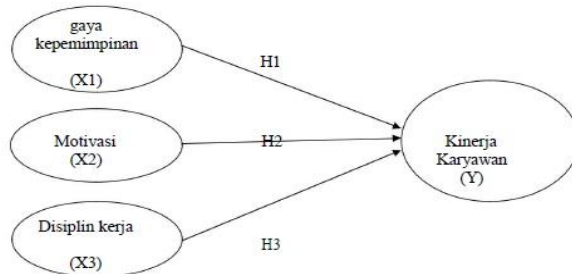
Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) “Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.” Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modernland Realty Tbk”.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis

digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang nantinya akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Modernland Realty, Tbk

### A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

#### 1. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sunarsi, D. (2019) kinerja merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah “Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen Organisasi.”

#### 2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, dalam Handoko, (2012) mengemukakan “Dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.”

- Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya.
- Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut.
- Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan.
- Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok.

#### 3. Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan, 2014 dalam Effendy, A.A. (2017), menyatakan Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya

mengatakan “Di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan” (Maslow, dalam Robbins, 2013), yang menjadi indikator yaitu: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

#### 4. Disiplin kerja

“Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.” Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005): Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Kompensasi yang diperlukan, Lokasi tempat kerja atau tinggal dan Konservasi

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Modernland Realty yang berjumlah 192 karyawan.

#### 2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, yaitu Populasi (N) berjumlah 192 karyawan, dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5% adalah:

$$n = \frac{192}{1 + (192)(0,05)^2}$$

n = 129,7297 atau 130 orang

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka

### D. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk “Mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2016).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk “Mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.” (Ghozali, 2016). “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60.” (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk “Mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.” (Ghozali, 2016).

b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya “Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.” (Ghozali, 2016). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas.

c. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Modernland Realty Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang property di Jakarta. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Modernland Realty Tbk sebanyak 130 orang dari jumlah populasi 192 karyawan. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

**B. Hasil Penelitian**

**1. Pengujian Validitas**

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas**

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Gaya kepemimpinan				
1	1	0.707	0,1723	Valid
2	2	0.724	0,1723	Valid
3	3	0.596	0,1723	Valid
4	4	0.702	0,1723	Valid
Motivasi				
1	1	0.466	0,1723	Valid
2	2	0.558	0,1723	Valid
3	3	0.779	0,1723	Valid
4	4	0.575	0,1723	Valid
5	5	0.779	0,1723	Valid
Disiplin Kerja				
1	1	0.829	0,1723	Valid
2	2	0.941	0,1723	Valid

3	3	0,981	0,1723	Valid
4	4	0,981	0,1723	Valid
5	5	0,981	0,1723	Valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0,602	0,1723	Valid
2	2	0,296	0,1723	Valid
3	3	0,707	0,1723	Valid
4	4	0,474	0,1723	Valid
5	5	0,598	0,1723	Valid
6	6	0,647	0,1723	Valid

Tabel tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**2. Pengujian Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,78	Reliabel
Motivasi	0,741	Reliabel
Disiplin Kerja	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

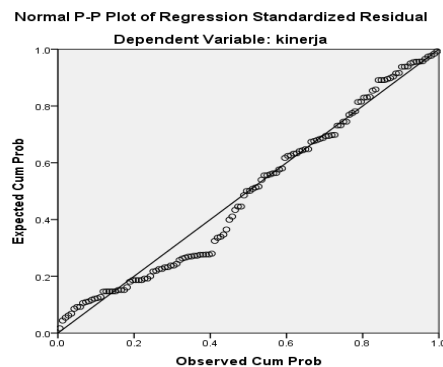
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2 : Uji Normalitas**

Dapat dilihat dari grafik diatas bahwa titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan mempertahankan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance sebagai berikut:



**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,418	2,394
Motivasi	,411	2,431
Disiplin Kerja	,976	1,024

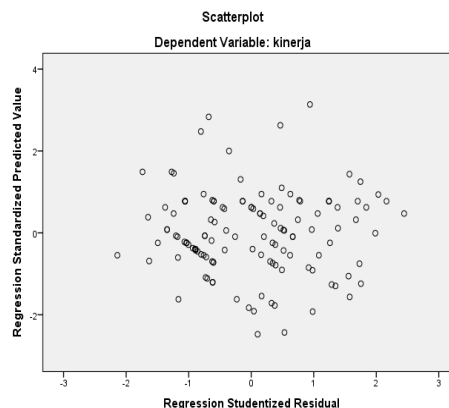
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian

Heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



**Gambar 3 : Uji Heteroskedastisitas**

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**4. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4 : Hasil Estimasi Regresi Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.841	2.053		.410	.683		
Motivasi	.303	.137	.223	2.207	.029	.418	2.394
Gaya Kepemimpinan	.718	.159	.461	4.527	.000	.411	2.431
Disiplin Kerja	.130	.063	.137	2.067	.041	.976	1024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda

positif terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,461 yang berarti bahwa jika gaya



kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,223 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,137 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

**5. Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5 Koefisien determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.462	.449	219.007

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

Hasil perhitungan korelasi berganda didapat 0,679 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,462. Hal ini berarti 46,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan

disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**6. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

**Tabel 6 Hasil Uji t Secara Parsial**

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	4.527	0.000
Motivasi (X2)	2.207	0.029
Disiplin Kerja (X3)	2.067	0.041

- a. Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,527 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

- b. Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,207 dengan taraf signifikansi 0,029. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan

demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

c. Uji Hipotesis 3 (H3)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,067 dengan taraf signifikansi 0,041. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H3 “Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “diterima.

**7. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)**

**Tabel 7 Hasil analisis regresi secara simultan ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	518.275	3	172.758	36.018	.000 <sup>b</sup>
Residual	604.348	126	4.796		
Total	1.122.623	129			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung =

36.018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,461 dan nilai t hitung sebesar 4,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,223 dan nilai t hitung sebesar 2,207 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,029 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,137 dan nilai t hitung 2,067 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,041 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung = 36.018. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Modernland Realty Tbk tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi

karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Effendy, A. A. (2017). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Putra Cita Nusa). Inovasi, 4(1).
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3).
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- 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.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta

- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBIVol 2. No 2*. Hal: 181-198.
- Sugiyono. 2016 "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Cetaka ke-23 CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarang*, 2(1).
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.