

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supreme Power

*Eliana<sup>1)</sup>, Andy<sup>2)</sup>*

<sup>12</sup>*Universitas Buddhi Dharma*

Email : [elianalia147@gmail.com](mailto:elianalia147@gmail.com), [andy.andy@ubd.ac.id](mailto:andy.andy@ubd.ac.id)

### ABSTRAK

Fokus studi ini adalah untuk memahami Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai di PT Supreme Power yang mempengaruhi kinerja mereka. penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data. Untuk menganalisis hasilnya penulis menggunakan model statistik. Analisis regresi linier seringkali variabel (X1), (X2) dan (X3) simultan berpengaruh positif terhadap (Y). Nilai konstanta persamaan regresi menunjukkan bahwa jika faktor-faktor tersebut diabaikan maka skor kinerja pegawai sebesar 1,536. Hasil uji F memperlihatkan variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja prgawai nilai F terhitung yang melebihi nilai F tabel. Hasil uji parsial variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung melebihi nilai kritis dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan kurang lebih 70,8 % variasi kinerja karyawan. Sisanya 29,2% diterangkan oleh faktor lain.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, pandemi COVID-19 telah mengubah pola kehidupan kita secara drastis, memaksa kita untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Semua sektor, termasuk sektor ekonomi, terdampak oleh pandemi ini. Di era saat ini, bisnis harus beroperasi dengan lebih efisien dan bersaing secara kompetitif untuk bertahan. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kinerja karyawan-karyawan mereka. Untuk mendorong kemajuan bisnis, kita harus meyakini bahwa setiap usaha harus didukung oleh berbagai pihak yang berbeda. Peran pegawai dalam instansi sangatlah penting untuk mencapai target instansi. PT. Supreme Power merupakan perusahaan yang dikenal dengan tingkat profesionalisme yang tinggi dan didukung oleh manajemen yang kompeten. Meskipun bersaing dengan banyak distributor lainnya, perusahaan ini harus tetap mampu bersaing di pasar. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan harus sesuai dengan target yang telah ditentukan. Peran pemimpin yang mampu memotivasi juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Setiawan (2018), kepemimpinan merupakan bidang penelitian dan keterampilan praktis yang melibatkan kemampuan individu atau organisasi untuk mengarahkan atau memimpin orang lain, kelompok, atau seluruh organisasi. Gaya kepemimpinan, menurut Setiawan, adalah pola perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawan demi kepentingan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan Triana (dalam Fahtras, 2017) Feriyanto terdapat beragam jenis kepemimpinan yang dapat diidentifikasi.

### **Motivasi**

Motivasi memegang peran krusial dalam kesuksesan bisnis. Individu yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lambat, yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Sebaliknya, individu dengan tingkat motivasi yang tinggi. Penting bagi instansi untuk memelihara tingkat motivasi karyawan agar dapat menjaga kinerja yang optimal. Menurut Andayani (dalam Hernawan & Mulandoro, 2021), motivasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena dapat mempertahankan kelangsungan kerja organisasi dan membantunya bertahan di pasar.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah perasaan tunduk, tunduk pada nilai-nilai yang kita yakini menjadi tanggung jawab kita. Disiplin merupakan upaya untuk menanamkan nilai-nilai atau paksaan agar subjek mampu mengikuti suatu aturan. Disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan. Menurut Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni (2020, halaman 57-58) dalam buku "Penelitian SDM" menyatakan bahwa : Kehadiran fisik karyawan yang tercatat dalam daftar hadir tidak menjamin tingkat

keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, karena tanpa pengawasan langsung dari supervisor, karyawan mungkin akan bekerja dengan kurang serius. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya perhatian dari atasan terhadap karyawan, kurangnya penghargaan atas kinerja yang baik, atau kurangnya komunikasi yang efektif dapat memiliki dampak negatif pada motivasi kerja karyawan.

## Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan, setiap karyawan pasti ingin mendapatkan kompensasi atas hasil yang dicapai. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai harus objektif, karena hasil evaluasi mempengaruhi kinerjanya. Setiap pegawai harus dievaluasi baik dari kualitas maupun kuantitas prestasi kerjanya, Menurut Khan (2015) dan Antaiwan Bowo Pranogyo dalam buku karya Hamidah dan Thomas Suyatno (2021, halaman 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran individu yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Setelah dilakukan penilaian kinerja, penting bagi pegawai untuk mengetahui hasilnya agar dapat menghindari konflik antara evaluator dan yang dievaluasi.

## METODE

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Penelitian melibatkan hubungan tersebut baik secara parsial maupun simultan, baik dalam populasi maupun sampel yang diteliti oleh subjek penelitian. Populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT. Supreme Power, dengan total sampel sebanyak 35 individu. Metode yang akan diterapkan adalah sampling jenuh, di mana semua populasi karyawan pada PT. Supreme Power diikutsertakan sebagai sampel, tanpa proses pemilihan acak yang dilakukan.

### Metode Pengumpulan Data

Data riset ini dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebarakan langsung kepada karyawan menggunakan formulir Google Forms.

Analisis data akan melibatkan berbagai metode untuk menguji dan memahami data. Tahap awal akan mencakup evaluasi validitas dan reliabilitas. Penelitian melibatkan hubungan tersebut baik secara parsial maupun simultan, baik dalam populasi maupun sampel yang diteliti oleh subjek penelitian

## HASIL

### 1. Tabel uji validitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all

variables in the procedure.

Analisis ini melibatkan 35 responden secara keseluruhan untuk seluruh variabel terlihat dalam ringkasan proses kasus di atas. Tidak ada data yang tidak termasuk dalam analisis ini, sehingga keseluruhan 35 responden bisa digunakan untuk penelitian tersebut.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah pertanyaan
Gaya kepemimpinan (X1)	843	10
Motivasi (X2)	853	10
Disiplin Kerja(X3)	861	10
Kinerja Karyawan(Y)	897	10

Dengan 10 pernyataan dari setiap variabel dan nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,60 untuk setiap variabel (0,843 untuk gaya kepemimpinan, 0,863 untuk motivasi, 0,861 untuk disiplin kerja, dan 0,897 untuk kinerja karyawan), seperti yang disarankan oleh Ghozali (2018), data dari kuesioner dapat dianggap valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

## 2. Tabel uji regresi linear berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.536	4.730		.325	.748
	Gaya Kepemimpinan	.319	.118	.321	2.709	.011
	Motivasi	.215	.155	.205	1.386	.176
	Disiplin Kerja	.430	.144	.448	2.979	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas, dapat melihat koefisien B yang tidak distandardisasi, yang membentuk persamaan regresi. Nilai konstan (intersep) adalah 1,536, dengan koefisien untuk X1 0,319, untuk X2 0,215, dan untu X3 0,430.

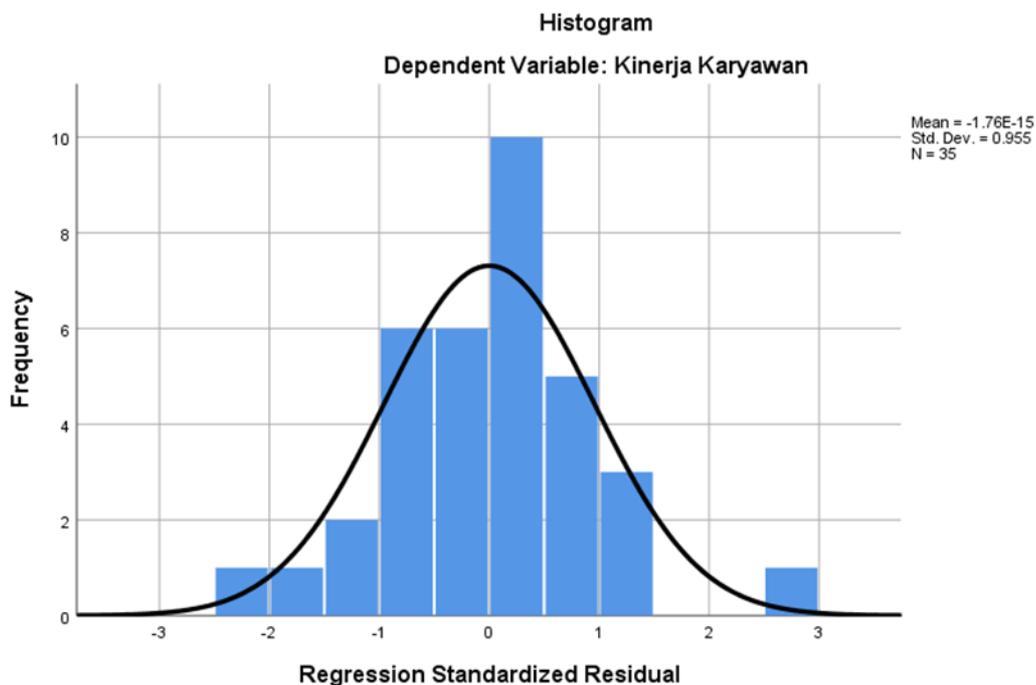
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.708	2.391

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

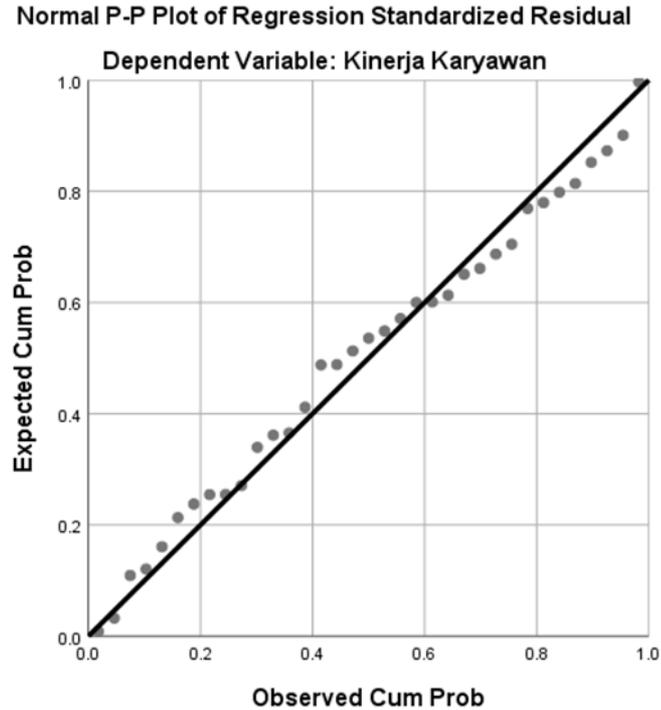
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi sebesar 73,4% menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat (Y) melalui interaksi dengan variabel bebas (X1, X2, dan X3). Ini mengindikasikan bahwa sekitar 73,4% dari variasi kinerja pegawai, sementara sekitar 26,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### 3. Tabel uji asumsi klasik



menunjukkan data yang sedang dianalisis menunjukkan distribusi normal, seperti yang tergambar dari bentuk kurva lonceng yang terlihat di tengah grafik batang tersebut.



Bisa dari gambar diatas dilihat titik-titik cenderung terdistribusi secara rapat sepanjang garis diagonal, menunjukkan asumsi normal.

#### 4. Tabel uji multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.536	4.730		.325	.748		
	Gaya Kepemimpinan	.319	.118	.321	2.709	.011	.610	1.638
	Motivasi	.215	.155	.205	1.386	.176	.393	2.545
	Disiplin Kerja	.430	.144	.448	2.979	.006	.379	2.636

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis, variabel (X1), (X2), dan (X3) masing-masing mempunyai nilai toleransi lebih besar 0,10, adalah 0,610; 0,393; dan 0,379. Hal ini memperlihatkan tidak ada korelasi yang tinggi variabel independen tersebut. Selain itu, hasil hitungan nilai VIF menunjukkan hasil serupa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai VIF di atas 10, yaitu 1,638; 2,545; dan 2,636.

#### 5. Tabel Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.536	4.730		.325	.748
	Gaya Kepemimpinan	.319	.118	.321	2.709	.011
	Motivasi	.215	.155	.205	1.386	.176
	Disiplin Kerja	.430	.144	.448	2.979	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam pengujian hipotesis, kita membandingkan nilai t hitung dengan nilai yang diacu dari kriteria berikut:

1. Tingkat kesalahan (1-a) 5% dan (df) n-2,  $df = 35-2 = 33$  dengan nilai pada uji dua arah 1,69236.
2. Nilai  $X_1 (2,709) > (1.69236)$ , nilai signifikan  $0.11 < 0.05$ , ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Ini memperlihatkan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ( $Y$ ).
3. Nilai  $X_2 (1,386) > (1.69236)$ , nilai signifikan  $0.176 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini memperlihatkan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ( $Y$ ).
4. Nilai  $X_3 (2,979) > (1.69236)$ , nilai signifikan  $0.006 < 0.05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini memperlihatkan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap ( $Y$ ).

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.358	3	162.786	28.481	.000 <sup>b</sup>
	Residual	177.185	31	5.716		
	Total	665.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Analisis tersebut bisa disimpulkan nilai F hitung (28,481) melebihi nilai F tabel (3,28) dan nilai probabilitas (0,00) kurang dari 0,05. Berdasarkan kesimpulan tersebut ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan atau bersama-sama.

## KESIMPULAN

Analisis regresi linier seringkali variabel (X1), (X2) dan (X3) simultan dan berpengaruh positif terhadap (Y). Nilai konstanta persamaan regresi menunjukkan bahwa jika faktor-faktor tersebut diabaikan maka skor kinerja pegawai sebesar 1,536.

Hasil uji F memperlihatkan variabel-variabel tersebut simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai F terhitung melebihi nilai F tabel. Hasil uji t parsial variabel independen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung melebihi nilai kritis dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan kurang lebih 70,8 % variasi kinerja karyawan. Sisanya 29,2% diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 107.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ekonomi, G. (2020). *Loyalitas Karyawan*. 17 Juni 2020. <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-loyalitas-karyawan/>
- Wiediya, Andy2 (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa.
- Emabi, *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 1* (2022)<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Lovie Angela Priscillia1, Andy (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk - Honda Sales Operation.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Erwin, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Satraya Perdana. 1.
- Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. In *Agustus* (Vol. 1, Issue 1).

2166-6124-1-SM. (n.d.).

- Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. In Agustus (Vol. 1, Issue 1).
- Darmawan Putra, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini, N. (2019a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1).
- Gaya Kepemimpinan, P., Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Tbk Cabang Daya Makassar Multazam, dan P., Kamase, J., Manajemen, M., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Kerja, D., & Karyawan, K. (n.d.-b). Tata Kelola.
- Gaya Kepemimpinan, P., & Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bina Adidaya Bernita Orlando Wijaya, dan P. (2023). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis (Vol. 3, Issue 1).
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asymar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. 1(9).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis. <https://www.freepik.com/>
- I Wayan Suartina, I Gede Aryana, Mahayasa Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar Dewa Ayu Trisna Novianingsih ( (1)(2)(3) (Vol. 3, Issue 1).