

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Askotama Inti Nusantara

Fernando Astrada¹, Harries Madiistriyatno², Sri Wahyu Ningsih³

^{1,2,3}Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

ARTICLE INFO

Keywords:

Keywords:
gaya kepemimpinan,
motivasi kerja,
disiplin kerja,
kinerja karyawan

ABSTRACT

Globalisasi saat ini telah menyebabkan perubahan signifikan dalam cara operasi bisnis yang dilakukan di berbagai perusahaan. Dalam menghadapi situasi yang berubah cepat ini, setiap perusahaan harus memiliki strategi yang kuat untuk tetap bersaing dan berkembang. Salah satu pendekatan yang di ambil adalah meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kinerja perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rendahnya ketepatan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, tidak adanya ketegasan yang berarti yang diberikan oleh atasan kepada para bawahan ketika karyawan melakukan tindakan yang melanggar kode etik kepegawaian, rendahnya reward yang diberikan perusahaan, ketaatan terhadap waktu masih rendah, ketaatan terhadap peraturan perusahaan masih rendah, dan ketaatan terhadap peraturan perilaku masih rendah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara; Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara; Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara; Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif, Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependent yang digunakan adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan dengan analisis linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat hubungan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Askotama Inti Nusantara..



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Fernando Astrada
Universitas Mitra Bangsa
fernandoastrada12@gmail.com

Pendahuluan

Globalisasi saat ini telah menyebabkan perubahan signifikan dalam cara operasi bisnis dilakukan di berbagai perusahaan. Dalam menghadapi situasi yang berubah cepat ini, setiap perusahaan harus memiliki strategi yang kuat untuk tetap bersaing dan berkembang. Salah satu pendekatan yang diambil adalah meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan semangat dalam bekerja, dihargai serta dapat memberikan yang terbaik untuk keberlanjutan operasional di tengah tantangan global yang terus berkembang.

Menurut Harries dan Ida Musdafia (2022:61), “Motivasi adalah kondisi psikologis yang merupakan hasil dari interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seseorang. Abraham Maslow mengembangkan Hierarchy of Needs Theory dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan: physiological (fisiologis), safety (rasa aman), social (hubungan sosial), esteem (penghargaan), dan self-actualization (aktualisasi diri).

Motivasi juga merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki, 2007:322). Pemimpin perusahaan perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada tujuan sasaran perusahaan.

PT. Askotama Inti Nusantara merupakan perusahaan distributor yang mengutamakan kualitas pelayanan dalam menjalankan setiap kegiatannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan nilai terbaik bagi pelanggan dengan memberikan produk yang berkualitas secara efisien dari supplier yang memiliki reputasi bagi dengan harga bersaing. PT. Askotama Inti Nusantara sebagai salah satu distributor dalam memberikan pelayanan yang berkualitas pada situasi setelah pandemi, perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses disiplin dan motivasi kerja kepada karyawannya dan pada suatu perusahaan harus mempunyai gaya kepemimpinan dalam bekerja sehingga yang diharapkan bisa tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan bisa berkembang di tengah-tengah tantangan globalisasi. Perusahaan perlu memiliki produktivitas yang optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan memiliki etos kerja yang tinggi akan mendukung perusahaan dalam memenuhi target serta meraih keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun atau buruk, perusahaan dapat mengalami kerugian. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik agar kinerja mereka dapat maksimal.

Berdasarkan informasi yang diterima dari HRD perusahaan, terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara. Indikasi ini dibuktikan dengan tidak tercapainya target penjualan tahunan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah hasil survei pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi atau pengamatan terkait kinerja karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara, menggunakan data penjualan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Askotama Inti Nusantara, terungkap bahwa pemimpin perusahaan belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi psikologis karyawan. Beberapa masalah yang diidentifikasi meliputi kurangnya komunikasi yang efektif dengan seluruh anggota tim, di mana pemimpin cenderung hanya berkomunikasi dengan anggota atau pihak tertentu dan kemudian meminta mereka menyampaikan pesan kepada rekan-rekan lainnya. Selain itu, terdapat diskriminasi yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan jarang memberikan teguran maupun pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang terlambat memberikan share location (whatsapp) untuk kebutuhan absensi, begitu juga kepada karyawan yang selalu keluar pada saat jam kerja. Tidak

adanya ketegasan yang berarti yang diberikan oleh atasan kepada para bawahan seperti yang jelas jika karyawan melakukan tindakan yang melanggar kode etik kepegawaian.

Fenomena motivasi kerja, berdasarkan pengamatan penulis diketahui pada akhir - akhir ini kinerja pegawai dirasa sangat menurun. Dapat dilihat dari rendahnya motivasi karyawan pada PT. Askotama Inti Nusantara saat bekerja. Berdasarkan pengamatan, beberapa karyawan di PT. Askotama Inti Nusantara, pegawai yang bekerja belum memiliki rasa tenang sepenuhnya atas kebutuhan hidup yang terpenuhi oleh perusahaan. Beberapa pegawai pun belum sepenuhnya senang dengan rekan kerja mereka, karena masih adanya sifat ego diantara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal lain yang membuat tingkat motivasi kerja menurun adalah tidak adanya reward yang diberikan oleh pimpinan seperti pujian, bonus kerja oleh atasan atas hasil semangat kerja pegawai. Hasil wawancara diperkuat oleh data bahwa masih rendahnya reward yang diberikan perusahaan.

Fenomena Disiplin kerja, merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara. Hal ini dikarenakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018).

Fenomena kedisiplinan pegawai di PT. Askotama Inti Nusantara sesuai dengan pendapat Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2018:86) mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini didukung oleh teori Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2018:14), dan Aritonang (2005) dalam Nur Ameelya (2022) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif kinerja karyawan. Maka karyawan harus sangat disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan dalam tujuan organisasi atau perusahaan yang lebih jauh, guna mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam peristiwa tidak baik terhadap sesama kelompok Disiplin dalam bekerja memiliki manfaat yang besar baik untuk kepentingan individu dalam perusahaan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Pada kutipan buku metodologi penelitian kuantitatif yang ditulis oleh Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan (Solimun, Armanu, & Fernandes, 2018). Penelitian ini merupakan penelitian berjenis deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2008:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian berjenis asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008:57).

Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Dalam penelitian ini, total populasi dan sampel pada PT. Askotama Inti Nusantara adalah 50 karyawan. Peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling.

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan

data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Obyek yang diteliti adalah pegawai PT. Askotama Inti Nusantara.

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari empat variabel pokok yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen/ bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel independen/ terikat.

Hasil dan Pembahasan

Ada empat variabel yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, dan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas. Hasil penelitian ini meliputi deskripsi karakteristik responden, uji reliabilitas dan validitas kuesioner setiap variabel, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik.

Responden berjenis kelamin laki-laki 33 orang atau sebesar 66%, dan sisanya berjenis kelamin perempuan, jumlah dan 17 orang atau 34%. Responden yang berstatus pekerja tetap sebanyak 30 orang atau 60%, sedangkan status kontrak sebanyak 20 orang atau 40%. Responden dengan masa bekerja <1 Tahun sebanyak 7 orang atau 14%, masa bekerja 1-5 Tahun sebanyak 14 orang atau 28%, dan masa bekerja >5 Tahun sebanyak 29 orang atau 58%. responden kebanyakan mempunyai tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 19 orang. Kemudian responden dengan tingkat strata satu/sarjana sebanyak 17 orang. Selanjutnya disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 13 orang, sisanya adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang.

Tabel 1. Uji Statistif Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	31	65	51,02	7,968
Motivasi Kerja	15	35	29,08	3,686
Disiplin Kerja	18	35	27,82	4,119
Kinerja Karyawan	16	50	38,88	7,428

Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki jawaban minimum responden 31 dan maksimum 65 dengan rata-rata total jawaban 51,02 dan standar deviasi 6,086. Variabel motivasi jawaban minimum 15 dan maksimum 35 dengan rata-rata total jawaban 29,08 dan standar deviasi 3,686. Variabel disiplin kerja jawaban minimum responden 18 dan maksimum 35 dengan rata-rata 27,82 dan standar deviasi 4,119. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum 16 dan maksimum 50 dengan rata-rata jawaban 38,88 dan standar deviasi 7,428.

Uji validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2021). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran

tentang variabel yang dimaksud. Hasil pengujian validitas dapat diketahui jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, namun jika r hitung $<$ r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,627	0,278	Valid
X1.2	0,748	0,278	Valid
X1.3	0,508	0,278	Valid
X1.4	0,739	0,278	Valid
X1.5	0,607	0,278	Valid
X1.6	0,554	0,278	Valid
X1.7	0,581	0,278	Valid
X1.8	0,761	0,278	Valid
X1.9	0,726	0,278	Valid
X1.10	0,689	0,278	Valid
X1.11	0,540	0,278	Valid
X1.12	0,606	0,278	Valid
X1.13	0,428	0,278	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai output dari hasil olah data variabel gaya kepemimpinan menunjukkan lebih dari R tabel (0,278). Dengan hasil olah data tersebut membuktikan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,648	0,278	Valid
X1.2	0,664	0,278	Valid
X1.3	0,687	0,278	Valid
X1.4	0,669	0,278	Valid
X1.5	0,737	0,278	Valid
X1.6	0,598	0,278	Valid
X1.7	0,618	0,278	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai output dari hasil olah data variabel motivasi kerja menunjukkan lebih dari R tabel (0,278). Dengan hasil olah data tersebut membuktikan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,518	0,278	Valid
X3.2	0,688	0,278	Valid
X3.3	0,634	0,278	Valid
X3.4	0,713	0,278	Valid
X3.5	0,636	0,278	Valid
X3.6	0,702	0,278	Valid
X3.7	0,754	0,278	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai output dari hasil olah data variabel disiplin kerja menunjukkan lebih dari R tabel (0,278). Dengan hasil olah data tersebut membuktikan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,585	0,278	Valid
Y.2	0,867	0,278	Valid
Y.3	0,838	0,278	Valid
Y.4	0,880	0,278	Valid
Y.5	0,865	0,278	Valid
Y.6	0,716	0,278	Valid
Y.7	0,428	0,278	Valid
Y.8	0,738	0,278	Valid
Y.9	0,497	0,278	Valid
Y.10	0,666	0,278	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai output dari hasil olah data variabel kinerja karyawan menunjukkan lebih dari R tabel (0,278). Dengan hasil olah data tersebut membuktikan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini digambar untuk mengukur kuesioner yang termasuk pada indikator dari variabel. Dengan menggunakan SPSS sebagai uji statistik Cronbach Alpha, dengan ditunjukkan jika nilai $> 0,70$ akan menunjukkan nilai instrumen yang reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel ketika suatu jawaban menunjukkan konsisten terhadap pertanyaan (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	N	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,867	13	Reliabel
Motivasi Kerja	0,780	7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,774	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,889	10	Reliabel

Dari data di atas menunjukkan, setelah adanya pengujian data setiap variabel dinyatakan reliabel yaitu nilai croanbach alpha melebihi dari 0,700. Dibuktikan dengan nilai croanbach alpha variabel gaya kepemimpinan 0,867, variabel motivasi kerja 0,780, variabel disiplin kerja 0,774 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,889 sehingga yang dapat dinyatakan nilai tersebut lebih besar dari 0,700.

Uji Asumsi Klasik

Multikolonieritas bisa pula dilihat dari lawannya dan nilai tolerance juga nilai VIF (variance infation factor). Dari hal tersebut dapat menunjukkan tiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Menurut Ghozali (2013) Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepemimpinan	0,328	3,052
Motivasi Kerja	0,450	2,224
Disiplin Kerja	0,415	2,408

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai yang terlihat pada tolerance masing-masing variabel bebas $> 0,10$ dan menunjukkan VIF telah sama dengan model yang ditentukan. Dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolonieritas dikarenakan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,328 dan nilai VIF 3,052, variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance 0,450 dan nilai VIF 2,224, variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,415 dan nilai VIF 2,408.

Uji normalitas merupakan bagian dari asumsi klasik. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai regresi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Standar Normalitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,200	0,05	Normal
Motivasi Kerja	0,200	0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,200	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,200	0,05	Normal

Dari data di atas menunjukkan nilai signifikan yaitu lebih dari 0,05 yang artinya dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. Hasil uji regresi yang dihasilkan masing-masing variabel yaitu 0,200 yang membuktikan, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel berdistribusi normal.

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variasi dari nilai residual suatu periode periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Pedoman pengambilan keputusan yang digunakan adalah model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dibandingkan 0,05 namun model regresi dikatakan mengalami gejala heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	0,595
Motivasi Kerja	0,333
Disiplin Kerja	0,793

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah 0,595, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,333 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,793. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi dari seluruh variabel independen adalah lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi lolos dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Dengan interpretasi ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara Bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	F Hitung	Sig
1	70,573	0,00

Nilai F Hitung pada penelitian ini adalah 70,573 atau lebih besar dari nilai F tabel 2,800. Nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Uji T yaitu suatu uji yang berguna apakah Variabel bebas berpengaruh terhadap Variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Kriteria pengujiannya dengan ketentuan, seperti: bila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a diolak, bila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.

Tabel 11. Uji T Parsial

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
(Constant)	-3,724	1,676	0,001
Gaya kepemimpinan	2,552	1,676	0,014
Motivasi Kerja	3,925	1,676	0,001
Disiplin Kerja	3,823	1,676	0,001

Berdasarkan Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa

- Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), dengan nilai t hitung $2,552 > t_{tabel} 1,676$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_{a1} “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”.
- Hasil perhitungan variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dengan nilai t hitung $3,925 > t_{tabel} 1,676$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_{a2} “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”.
- Hasil perhitungan variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dengan nilai t hitung $3,823 > t_{tabel} 1,676$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_{a3} “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian menggunakan regresi linear berganda karena pada penelitian ini menggunakan variabel independen sebanyak 3 variabel dan variabel dependen sejumlah 1 variabel.

Tabel 12. Uji Koefisien Regresi

Variabel	β	T	Sig.
(Constant)	-14,245	-3,724	0,001
Gaya kepemimpinan	0,259	2,552	0,014
Motivasi Kerja	0,735	3,925	0,001
Disiplin Kerja	0,667	3,823	0,001

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -14,245 + 0,259X_1 + 0,735X_2 + 0,667X_3$$

- Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,245.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar 0,259. Artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 maka besar tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,735. Artinya apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 maka besar tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,735 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,667. Artinya apabila disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 maka besar tingkat kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,667 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai adjusted R square (Adj.R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai adjusted R square berada diantara nol hingga satu. Semakin mendekati angka satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R-squared
Gaya Kepemimpinan	
Motivasi Kerja	0,810
Disiplin Kerja	

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas mengenai hasil perhitungan Adj. R² menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,810. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta disiplin kerja sebesar 81 persen, sedangkan 19 persen lainnya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Kesimpulan

Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,259, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 2,552 > t tabel 1,676 serta memiliki nilai probabilitas 0,014 < 0,05, Maka H_{a1} diterima. Artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara. Hasil

persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,735, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 3,925 > t tabel 1,676 serta memiliki nilai probabilitas 0,001 < 0,05, Maka Ha2. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,667, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 3,823 > t tabel 1,676 serta memiliki nilai probabilitas 0,001 < 0,05, Maka Ha2. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara. Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar 70,573 > t tabel 2,800 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,00 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara atau dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT. Askotama Inti Nusantara. Hasil uji R² (R Square) didapatkan sebesar 0,810 atau (81%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Askotama Inti Nusantara sebesar 81%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kondisi lingkungan kerja, upah, etika kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan di atas menyatakan bahwa ketiga variabel kemandirian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel ketergantungan yaitu karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap perusahaan pada khususnya, dan terhadap perkembangan dunia pendidikan pada umumnya. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan PT. Askotama Inti Nusantara mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, terutama mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Para pemimpin harus lebih memperhatikan karyawannya dengan cara yang lebih dekat dengan mereka menampung pendapat atau saran mereka. Memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada mereka dan memberikan contoh yang baik dari bidang kedisiplinannya agar mereka mau mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan di perusahaan ini meningkat.

Daftar Pustaka

- [1] Nur Ameelya Alviyana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2023).
- [2] Anthony A., E., (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resources and Business Administration*. 2(3), 1-18.
- [3] Arianti, N. D., & Karmila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 1(1), 4– 10.
- [4] Tamarindang, Billy dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 2 (2): 1599-1606
- [5] Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.6>.

- [6] Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2),32-36. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/9231>
- [7] Chitra Ria, S. D & Harries Madiistriyatno(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transofrmasion Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Utama Daan Mogot. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol 6 No 2* , 2502-3632.
- [8] Hasibuan, SP Melayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Aksara, edisi ketiga. Jakarta, 2011.
- [9] Ardian, I., & Andi, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(2), 63–74. <https://doi.org/10.51279/jan.v4i2.61>
- [10] Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57–62.
- [11] Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2),32-36.<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/9231>
- [12] Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2),78– 86. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.412>
- [13] Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan ProgramIBM SPSS 23”. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Than, D. V dan Anh, N. Y, 2018, “Factors Affecting Effective Leadership- An Empirical Study in Vietnam Logistics Enterprises. *Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on GlobalBusiness, Economics, Finance and Social Sciences (AP15Vietnam Conference) I*” (hal. 1-15). Dai Nam University, Vietnam. *Jurnal Ekonomi*.
- [15] Imam Santoso & Harries Madiistriyatno, 2021, “Metodologi Penelitian Kuantitatif”.
- [16] Sutrisno, Edi. 2020. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta :Prenadamedia Group.
- [17] Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [18] Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.