

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline on Performance of PT LKM Demak Sejahtera Employees

Ainul Maghfuroh, Rara Ririn Budi Utami², Luqman Khakim
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

ABSTRACT

Human resources have a very important role to achieve the goals and success of the company. One of them is supported by the behavior of employees who have competent performance. Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline are some of the factors that can affect the Employee Performance of PT LKM Demak Sejahtera. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation, and work discipline on the performance of PT LKM Demak Sejahtera employees. The data collection methods used were interview, literature review, and questionnaires which were distributed to 51 respondents using the census sampling technique. Data analysis methods include validity test, reliability test, t-test, F test, and coefficient of determination. The results showed that leadership style, work motivation, and work discipline had a positive and significant influence either partially or simultaneously on employee performance. Based on the coefficient of determination test produced a value on Adjusted R Square of 0.705, it means the contribution of the independent variables to the dependent variable is 70,5%. The remaining 0,295 or 29,5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera

Abstrak

Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peranan yang sangat penting untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu diantaranya didukung oleh perilaku karyawan yang memiliki kinerja yang kompeten. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi pustaka, dan kuesioner yang dibagikan kepada 51 responden dengan teknik sensus *sampling*. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,705 yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 0,295 atau 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang terjadi saat ini menjadi tantangan bagi setiap perusahaan. Di antaranya adalah daya saing dan keunggulan yang kompetitif di semua sektor industri dan jasa baik di pasar lokal maupun pasar global. Menghadapi kondisi tersebut, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif. Perusahaan harus menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan kemampuan internal perusahaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, diantaranya didukung oleh perilaku karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan kompeten. Hal ini serupa dengan pendapat dari Tamarindang, dkk. (2017:1600) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam mencapai kinerja yang maksimal terdapat faktor – faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan (Sedarmayanti, 2016:135). Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2010:432). Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan,

maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sikap seorang pemimpin. Selain gaya kepemimpinan, dorongan dari dalam maupun dari luar diri karyawan juga menentukan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri karyawan yang dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerjanya, sehingga memudahkan dalam pencapaian target perusahaan. Hal tersebut dipertegas juga dengan pendapat Hartatik (2014:161) bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penentu dalam memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) menyebutkan terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, dkk. (2017) yang diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menimbulkan gap penelitian diantara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Suwati (2013) menyebutkan bahwa

variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini juga menciptakan adanya gap penelitian diantara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasilnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2018) dimana diperoleh hasil yang tidak adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menciptakan adanya gap penelitian diantara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PT LKM Demak Sejahtera merupakan Perusahaan Daerah Pemerintah Kabupaten

Demak yang bergerak di bidang jasa keuangan. PT LKM Demak Sejahtera tidak akan mungkin menjadi Perusahaan yang terpercaya, apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dengan kinerja yang bagus dalam memberikan pelayanan yang prima bagi para nasabahnya. Pengukuran kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera dilakukan dengan penerapan sistem manajemen kinerja. Berdasarkan wawancara dengan bidang umum sub bidang sumber daya manusia bahwa kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera mengalami penurunan. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1 berupa hasil rata – rata Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT LKM Demak Sejahtera Tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di PT LKM Demak Sejahtera Tahun 2019 – 2020

No.	Unsur - unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Kesetiaan	91	Amat Baik	75	Baik
2	Prestasi kerja	78	Baik	70	Cukup
3	Komitmen	81	Baik	73	Baik
4	Kepemimpinan	76	Baik	70	Cukup
5	Kerjasama	76	Baik	70	Cukup
6	Ketaatan	76	Baik	70	Cukup
7	Kejujuran	78	Baik	70	Cukup
Jumlah		556		493	
Rata - rata		79	Baik	70	Cukup

Sumber: Sub Bidang Sumber Daya Manusia PT LKM Demak Sejahtera

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2020 terus mengalami penurunan pada rata – rata hasil penilaian pelaksanaan kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera, dan diindikasikan ada beberapa masalah yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Penurunan kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera

paling banyak pada unsur prestasi kerja, ketaatan, kepemimpinan, dan kerja sama. Berdasarkan wawancara dengan sub bidang sumber daya manusia dan juga beberapa karyawan PT LKM Demak Sejahtera bahwa masalah kepemimpinan yang terjadi karena kurangnya sikap apresiasi pimpinan dalam menghargai setiap pencapaian prestasi dari karyawan. Selain itu masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT LKM

Demak Sejahtera adalah ketidakhadiran. Kehadiran di PT LKM Demak Sejahtera dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk kerja baik izin, sakit, cuti, maupun tanpa keterangan. Kondisi tersebut sangat

berpengaruh untuk keberlangsungan perusahaan karena banyak job desc yang tidak terselesaikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 mengenai rekapan absensi karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

Tabel 2. Rekapan Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT LKM Demak Sejahtera Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Presentase
Januari	46	7	0	10	0	36.96%
Februari	46	8	0	9	0	36.96%
Maret	46	4	0	4	0	17.40%
April	46	10	0	1	0	23.91%
Mei	46	4	0	0	0	8.70%
Juni	46	11	0	7	0	39.13%
Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Presentase
Juli	46	21	0	5	0	56.52%
Agustus	46	16	0	10	0	56.52%
September	46	8	0	6	0	30.43%
Oktober	46	11	0	18	1	65.22%
November	46	6	5	6	14	67.39%
Desember	46	4	0	20	8	69.56%

Sumber: Laporan Absensi PT LKM Demak Sejahtera Tahun 2020

Sesuai tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rekapan absensi ketidakhadiran karyawan PT LKM Demak Sejahtera tahun 2020 cukup tinggi dan fluktuatif. Puncaknya tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember 2020 yaitu sebesar 69.56%. Hal ini berdasarkan keterangan dari kepala bidang umum karena mendekati akhir tahun, jadi banyak karyawan yang ambil cuti untuk keperluan keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT LKM Demak Sejahtera masih banyak yang belum menyadari akan arti kedisiplinan Untuk menciptakan kinerja yang tinggi agar tidak terjadi hal serupa, dibutuhkan kemampuan antara pimpinan dan karyawan dalam peningkatan kerja yang optimal serta pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, seperti kemampuan pimpinan dalam memimpin,

tingginya motivasi kerja yang dimiliki, dan tingginya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja atas tanggung jawab yang telah dipercayakan perusahaan.

Berdasarkan teori – teori diatas dan adanya gap penelitian terkait dengan kinerja karyawan, maka penelitian bermaksud untuk menguji kembali model penelitian pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera.”

Setelah uraian latar belakang tersebut, maka dikembangkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

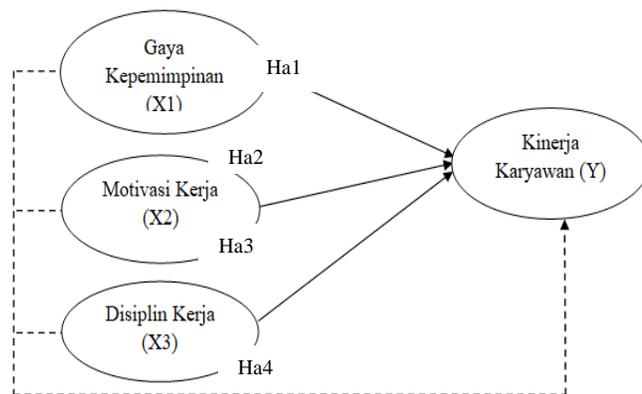
1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
 2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
 4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
 3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
 4. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Sumber: Lestari (2020) dikembangkan dalam penelitian ini, 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT LKM Demak Sejahtera yang terletak di Jalan Jl. Bhayangkara No. 67 Petengan Selatan, Bintoro, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59515. Sedangkan, populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan PT LKM Demak Sejahtera dengan jumlah sampel yang digunakan adalah semua karyawan PT LKM Demak Sejahtera sebanyak 51 orang, yang ditentukan

berdasarkan metode Non Probability Sampling dengan teknik Sensus Sampling. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yaitu kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden dan karakter data ini adalah data kuantitatif. Sementara itu, untuk metode pengambilan data berdasarkan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas

dan uji realibilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, terdapat analisis regresi linier berganda dan uji kelayakan model regresi *Goodness Of Fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Ghozali (2018:51) menjelaskan bahwa kuesioner dikatakan valid apabila setiap butiran pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel dan degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan, dengan signifikansi 5%, jika r hitung > r tabel maka dapat dinyatakan valid. Nilai r tabel untuk $n = 51$ dan $df = 49$ dengan signifikansi 5% (0,05) 0,2759. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing – masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti semua pertanyaan kuesioner dalam

penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dalam penelitian ini, pengujian uji normalitas dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan uji Kolmogrov-smirnov, analisis Grafik Histogram dan P-Plot.

Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang memenuhi asumsi normalitas. Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya yaitu Analisis Grafik Histogram, dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015:43). Adapun hasil pengujian uji normalitas menggunakan grafik histogram dapat dikatakan bahwa data telah lolos uji normalitas dikarenakan grafik membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri. Uji yang terakhir yaitu uji normalitas yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-Plot. Adapun grafik P-Plot hasil pengujian ini diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal, dikarenakan penyebaran titik-titik terletak pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji multikolinearitas, dengan ketentuan jika *Tolerance* > 0,01 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil dari Uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki *tolerance* > 0,01. Pada variabel X1 nilai *Tolerance* sebesar 0,513 > 0,01, X2 nilai *tolerance* sebesar 0,370 > 0,01 dan pada X3 nilai *tolerance* sebesar 0,421 > 0,01. Selanjutnya dapat dilihat dari nilai VIF yang menunjukkan angka di bawah 10. Nilai VIF pada X1 sebesar 1,948 < 10, X2 memiliki nilai VIF sebesar 2,706 < 10 dan X3 dengan nilai VIF sebesar 2,378 < 10. Dapat disimpulkan bahwa hasil Uji multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-

titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel atas item-item pertanyaan yang diajukan, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*. Selain itu, melalui angka indeks tersebut akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian (Sugiyono, 2017).

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 10. Angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 10. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan guna kemudahan dalam interpretasi maka rentang jawaban dikonversi ke satuan 100. Atas kondisi ini, rentang jawaban akan dimulai dari 10,00 – 40 sampai dengan 70,01 – 100. Menurut Ferdinand (2014:231) perhitungan indeks dapat dilakukan dengan rumus:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1x1)+(\%F2x2)+ (\%F3x3)+ (\%F4x4)+ (\%F5x5)+ (\%F6x6)+ (\%F7x7)+ (\%F8x8)+ (\%F9x9)+ (\%F10x10))/10$$

Keterangan:

- F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1
- F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2
- F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3
- F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4
- F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5
- F6 = Frekuensi responden yang menjawab 6
- F7 = Frekuensi responden yang menjawab 7
- F8 = Frekuensi responden yang menjawab 8
- F9 = Frekuensi responden yang menjawab 9
- F10 = Frekuensi responden yang menjawab 10

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya dan bagaimana hubungan antar variabel independen (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)). Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yang meliputi Gaya

Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dilanjutkan untuk membuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,597 + 0,336 X1 + 0,283 X2 + 0,167 X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 21,597 berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) tidak memiliki variasi atau tidak berubah, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 21,597.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dan signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,283 dan signifikansi sebesar 0,017 (<0,05). Artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283.
4. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,167 dan signifikansi sebesar 0,037 (<0,05). Artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,167.

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji Kelayakan Model Regresi (Goodness Of Fit)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,705 atau 70,5% yang berarti 70,5% Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007:82). Sehingga, penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dilihat pada tabel F dengan signifikansi 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,80. Sehingga kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima atau H_a ditolak, jika F hitung < F tabel atau sig > 0,05
2. H₀ ditolak atau H_a diterima, jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05

Hasil uji F menggunakan program SPSS 24 for windows dalam penelitian ini dapat dilihat nilai F hitung sebesar 40,830 > F tabel 2,80 (df (1)= k-1 (4-1= 3), df (2)= n-k (51-4= 47)) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan tanda arah koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja bertanda positif. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, maka variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara berpengaruh signifikan bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

Uji T

Menurut Ghozali (2018:98-99) Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Pada penelitian ini uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 24, apabila dilihat pada tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 = 51-2 = 49 diperoleh t tabel sebesar 2,01174. Sehingga kriteria pengambilan keputusan pada uji T yaitu:

1. H₀ diterima atau H_a ditolak, jika t hitung < t tabel atau sig > 0,05
2. H₀ ditolak atau H_a diterima, jika t hitung > t tabel atau sig < 0,05

Hasil uji T dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis didapat didapat nilai t hitung sebesar $3,648 > t$ tabel $2,01174$. Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawab (Y)

Berdasarkan hasil analisis didapat didapat nilai t hitung sebesar $2,480 > t$ tabel $2,01174$. Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

3. Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawab (Y)

Berdasarkan hasil analisis didapat didapat nilai t hitung sebesar $2,114 > t$ tabel $2,01174$. Artinya H_0 ditolak atau H_a diterima, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera, maka dapat diuraikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,336$, kedua yaitu variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,283$, sedangkan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (X3)

dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,167$.

2. Berdasarkan hasil uji f, variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan hasil f hitung $> f$ tabel ($40,830 > 2,80$), dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah $0,705$ atau $70,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa $70,5\%$ kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan $29,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil uji t, variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini dibuktikan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,648 > 2,01174$). dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung $> t$ tabel ($2,480 > 2,01174$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$). Pada variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan t hitung $> t$ tabel ($2,444 > 2,01174$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,037 < 0,05$).

Saran

Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa saran yang dapat disampaikan bagi manajemen

Perusahaan PT LKM Demak Sejahtera sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan mengembangkan *softskill leadership* dengan mengikuti diklat atau pelatihan *leadership*.
2. Sebaiknya Perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* berupa bonus, lebih menghargai prestasi dan kontribusi karyawan serta mengadakan *gathering* setiap akhir tahun.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran disiplin kerja terutama dalam hal peraturan perusahaan dengan cara penetapan *punishment* seperti teguran lisan, teguran tertulis dan potongan gaji, selain itu dilakukan monitoring tiap bulan sekali terhadap karyawan yang sering tidak hadir, serta melakukan pelatihan kedisiplinan.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini agar memberikan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang periode penelitian, sehingga akan memungkinkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro

Hartatik, I. 2014. *Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana.

Hersona, S, dan Sidharta, I. 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline On Employee's Performance. Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3), 528-537.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. PT RajaGrafindo Persada.

Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN. Kwesi Armah Tandoh, J. E. E.-A. (2018). *"Effective Educational Leadership in the Digital Age: An Examination of Professional Qualities and Best Practices."* 22.

Lestari, Ririn Puja. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Erela Semarang*. Unisbank.

Liyas, J. N. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BTN Cabang Syariah Pekanbaru. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 170-180.

Robbins. 2010. *Manajemen (Management) Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

Santoso, S. 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Setiawan, I. 2019. The Influence Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance PT Assa. Rent. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*. E-ISSN 2686-6056, 1(2), 232 - 238.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJurnal Ilmu Adamistasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tamarindang, Billy, Mananeke, Lisbeth dan Pandowo, Merinda. 2017. *Effect Of Styles Of Leadership, Motivation And Discipline On Employee Performance In Bank Bni Branch Manado*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 1599–1606.
- Tampi, Bryan Johannes.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, tbk (Ragional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. Vol. III, No.4.

