

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PARAGRAPH GARMENT DI SADING KABUPATEN BADUNG

Ni Nyoman Ari Novarini^{1*} | Sapta Rini Widyawati² | I Kadek Krisdiantara³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarinio511@unmas.ac.id

Abstract: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dinilai sebagai aspek yang memiliki peran yang sangat esensial yang digunakan dalam membantu menentukan tingkat efektivitas dan juga produktivitas perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dinilai begitu sangat didukung oleh keahlian dan juga kemampuan yang dipunyai oleh setiap karyawannya. Aspek manajemen SDM dinilai menjadi pemicu atau yang menimbulkan adanya masalah utama yang wajib diperhatikan berupa masalah kinerja karyawan. Riset yang dilaksanakan ini mempunyai tujuan dipakai mengetahui pengaruh yang dimunculkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada Paragraph Garment Sading. Populasi yang mendukung riset ini ialah 32 orang yang terdata sebagai karyawan yang bekerja di Paragraph Garment Sading . Metode pengumpulan data yang dipilih untuk memudahkan memperoleh data ialah memakai sarana berupa kuesioner dan diolah dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang ditunjukkan dari pelaksanaan riset ini ialah gaya kepemimpinan berpengaruh dengan arah positif dan disertai secara signifikan pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh dengan arah positif dan disertai secara signifikan pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Paragraph Garment Sading. Saran yang diarahkan pada peneliti selanjutnya, maka diharapkan mampu menyempurnakan kekurang riset ini dengan cara adanya tambahan data jumlah sampel, menggunakan lokasi berlainan dan juga adanya pergantian variabel yang juga mampu memberikan efek pengaruh yang mengarah pada kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan yang dijalankan pastinya memiliki berbagai divisi yang tiap-tiap bagian berbeda yang selanjutnya hal ini diselaraskan dengan dengan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya membantu dalam mewujudkan apa yang menjadi perusahaan, dimana salah satu bagian devisi yang perannya sangat penting dalam perusahaan ialah divisi sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM dalam hal ini dinilai sebagai salah satu bagian bidang fungsional yang wajib harus ada di dalam sebuah perusahaan, sebab perannya yang begitu sangat esensial mendukung keberlasungan perusahaan. SDM dinilai menjadi salah satu bagian tokoh sentral yang ada dalam sebuah perusahaan dengan memegang tanggung jawab dan melakukan segala aktivitas yang secara langsung ada hubungannya dengan manajemen dengan memastikan agar kegiatan yang ada

dalam perusahaan mampu berjalan dengan baik. Dijelaskan bahwa semua prosedur dan juga sistem yang ada dalam sebuah perusahaan, maka akan mampunya terlaksana dengan sesuai harapan pada saat mampu ada dukungan dari SDM yang mampu menunjukkan kemampuan bekerjanya secara berkompeten (Juniartawan *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan sangat adanya kaitannya dengan tujuan, sasaran atau target yang hendak dicapai oleh perusahaan, dimana dijelaskan selanjutnya bahwa pada saat kondisi semakin baiknya tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka dengan secara otomatis semakin besar juga adanya kemungkinan mampunya terwujud hasil yang diharapkan oleh perusahaan yang sebelumnya telah disusunnya. Sebaliknya, pada saat kondisi semakin buruknya tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, maka dengan secara otomatis semakin kecil juga adanya kemungkinan atau dinilai sulitnya terwujud tujuan yang dihendak dicapai oleh perusahaan. Dalam hal ini, maka diketahui bahwa tujuan yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu lebih mudah diwujudkan pada saat anggaran yang telah ditentukan dan disusun nominalnya tanpa terlalu tinggi atau juga rendah. Kinerja dinilai sebagai hasil yang didapatkan dari melakukan pekerjaan dengan memberikan hasil dalam bentuk secara kuantitatif maupun secara kualitatif (Firdaus, 2021).

Riset ini dilaksanakan tepatnya di Paragraph Garment Sading yang lokasinya ada di Jl. Raya Sading No.117, daerah Kec. Mengwi, Kab. Badung. Paragraph Garment dinilai sebagai salah satu Garment yang melakukan kegiatan usahanya dengan mampu memproduksi segala jenis kaos baik untuk keperluan kalangan pria ataupun wanita, dimana garment ini juga telah menawarkan jasa pembuatan sablon dalam jumlah hanya 1 pcs maupun juga secara lusinan. Paragraph Garment juga dinilai sebagai salah satu usaha yang berhasil mengalami perkembangan yang secara signifikan yang skalanya cukup besar namun dalam kondisi belakangan ini telah ditemukan adanya masalah yang menyangkut terkait produktivitas karyawannya yang kian menurun, dimanan diketahui bahwa masalah ini telah dipicu oleh beberapa faktor termasuk gaya kepemimpinan, motivasi dan juga disiplin kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dinilai menjadi salah satu aspek atau faktor yang juga turut serta mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Andewi *et al.*, 2022). Gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap tepat dipilih guna membantu dalam mengatasi persoalan atau masalah tentang tingkat kinerja (Wahyuni *et al.*, 2021). Hasil temuan yang dihasilkan oleh beberapa peneliti sebelumnya ialah mencakup Andewi *et al.*, 2022; Prabowo *et al.*, (2023); Prayudi, (2022); dan juga Latif & Sunarto, (2024), maka mengungkap gaya kepemimpinan dengan hasil

berpengaruh dengan arahnya positif pada kinerja pegawai. Hal ini dijadikan sebagai pembuktian bahwa dalam kondisi semakin baiknya gaya kepemimpinan yang mampu diterapkan di sebuah perusahaan, maka akan menjadikan kinerja karyawannya meningkat. Hal sebaliknya dengan temuan Efhendy *et al.*, (2021), dan Mardiani & Sepdiana, (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dengan hasil tanpa berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa buruk atau baik hasil kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan, maka hal ini tanpa adanya efek pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dinilai mendorong pengaruh yang mengarah pada kinerja karyawan ialah berupa motivasi. Mengacu pada ungkapan Umar & Norawati, (2022), maka dijelaskan bahwa motivasi kerja dinilai sebagai perolehan hasil dari adanya sekumpulan kekuatan internal dan juga eksternal yang mampu menjadi pemicu atau penyebab pekerjaan akan memilih jalan untuk selanjutnya menunjukkan sikap yang diselaraskan dengan sikap tertentu. Ditemukan begitu banyaknya 480imana4800r yang mampu memicu adanya motivasi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan, termasuk kebutuhan fisiologis atau fisik yang dinyatakan dalam bentuk adanya pemberian bonus. Berikut dipaparkan data pemberian bonus yang ada pada Paragraph Garment, 480imana dapat dipertikan pada Tabel 1.

Tabel 1.**Pemberian Bonus Kepada Karyawan Paragraph Garment**

Tahun	Anggaran Bonus Setiap Tahun	Jumlah Bonus Yang Terealisasi	Persentase (%)
2021	Rp 20.000.000	Rp 15.000.000	80%
2022	Rp 24.000.000	Rp 20.500.000	89,7%
2023	Rp 27.000.000	Rp 24.500.000	93,2%

Sumber: Paragraph Garment Sading (2024)

Mengacu pada data yang dipaparkan dalam Tabel 1.1, maka tampak bahwa tingkat persentase realisasi bonus yang diperoleh oleh karyawan dalam kurun waktu setiap tahunnya dengan datanya pada tahun 2021 telah menunjukkan bahwa anggaran bonus dengan angka yang mencapai nominal Rp. 20.000.000, namun nominal ini dinilai belum sepenuhnya mampu untuk selanjutnya terealisasikan, bonus yang berhasil terealisasikan ialah dengan angka yang mencapai nominal Rp. 15.000.000 (80%) dan jumlah sisa anggarannya ialah dengan angka yang mencapai nominal Rp.5.000.000 (20%) yang telah dimanfaatkan untuk mendukung biaya pemeliharaan garment. Data yang dipaparkan dalam tahun 2022, maka tampak anggaran bonus dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp. 24.000.000, namun yang berhasil direalisasikan hanya dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp.

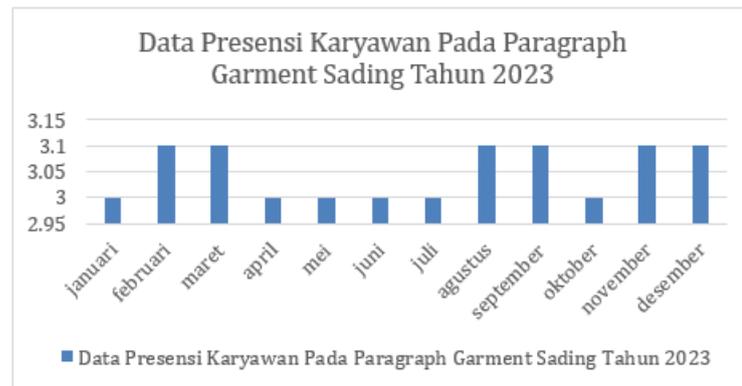
20.500.000 (89,7%), dan sisa dari anggaran ini dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp. 3.500.000 (10,3%) yang dimanfaatkan mendukung biaya pemeliharaan mesin sablon, mesin jahit, dan juga listrik. Data taun 2023, maka tampak anggaran bonus dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp. 27.000.000, namun yang berhasil untuk terealisasi dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp. 24.500.000 (93,2%), dan jumlah sisa anggaran bonus dengan dengan angka yang mencapai nominal Rp. 2.500.000 (6,8%) yang dipakai guna membiayai pemeliharaan mesin jahit saja.

Dalam hal ini, maka diketahui bahwa adanya anggaran bonus yang tanpa dengan sepenuhnya terealisasi, maka diarahkan atau digunakan untuk menutupi biaya pemeliharaan garment. Padahal dengan adanya sisa anggaran ini dapat diarahkan untuk diberikan kepada karyawan untuk dijadikan bonus, sehingga karyawan yang memperoleh bonus ini mampu meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan adanya peningkatan kinerja. Temuan yang dihasilkan oleh Andriyani & Rahayu, (2024); Basalamah *et al.*, (2022); Hustia (2020); dan Hidayat *et al.*, (2024) telah memberikan pembuktian bahwa motivasi dengan hasil berpengaruh arah positif pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin tingginya motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Hidayat, (2021); dan Kurniawan (2022) sebaliknya memaparkan hasil temuan yang tanpa sama bahwa motivasi tanpa mampu menunjukkan dampak pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin rendah motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan menurun.

Faktor yang selanjutnya dinilai mampu memicu atau mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja dalam hal ini, maka dijelaskan sebagai satu dari beberapa hal yang mampu memunculkan adanya dampak yang mengarah pada tingkat kinerja karyawan (Hidayat, R. 2021). Dijelaskan bahwa segala macam bentuk kebijaksanaan tanpa akan mampu memunculkan makna pada saat tanpa adanya dukungan oleh administrator. Berikut dipaparkan data tingkat absensi dari para karyawan yang bekerja di Paragraph Garment dengan penyajiannya lewat Gambar 1 berikut.

Gambar 1.

**Data Presensi Karyawan Paragraph Garment
Tahun 2023**



Sumber: Paragraph Garment Sading (2024)

Pada Gambar 1 telah memaparkan bahwa tingkat absensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja pada Paragraph Garment belum mampu optimal, hal ini telah dibuktikan oleh adanya sikap ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi absensi yang seharusnya dilakukan. Dijelaskan bahwa pada bulan Januari tingkat absensi karyawan yang penilaiannya mencapai angka 3,0%, data yang ditunjukkan bulan Februari telah memarkan tingkat absensi mencapai angka 3,1%, data yang ada pada bulan Maret menghasilkan tingkat absensi mencapai angka 3,1%, data yang ada pada bulan April tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,0%, pada bulan Mei tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,0%, pada bulan Juni tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,0%, pada bulan Juli tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,0%, pada bulan Agustus tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,1%, pada bulan September tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,1%, pada bulan Oktober tingkat absensi karyawan yang penilaian mencapai angka 3,0%, pada bulan November tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,1%, dan pada bulan Desember tingkat absensi karyawan mencapai angka 3,1%.

Mengacu pada tingkat persentase dari data absensi tersebut yang dimana ini yang memicu atau menimbulkan adanya ketidakhadiran karyawan atau juga banyaknya jumlah hari yang hilang ialah adanya sikap yang ditunjukkan adanya ketidakdisiplinan yang diperlihatkan oleh pegawai dalam melakukan absensi, dimana sikap ini telah disebabkan oleh kurang adanya melakukan pengawasan atau juga kurang adanya tindakan yang disiplin yang dilakukan dengan secara konsisten dari pihak perusahaan dalam memberikan peringatan pada pegawai dengan tanpa adanya pemberian sanksi atas tindakannya ini. Selain itu, maka hal ini juga dipicu oleh kurang adanya motivasi yang didapatkan oleh pegawai atau adanya rasa kurang memiliki perusahaan, adanya rasa kurang nyamannya yang dirasakan oleh pegawai pada saat berada dalam lingkungan kerja, maka hal inilah yang memicu tanpa akan adanya peningkatan akan disiplin. Hidayat *et al.*, (2024); Agustina *et al.*, (2024); Rastana

et al., (2021); Octaviani & Murhadi (2020); dan juga Andriyani *et al.*, (2020) memberikan dukungan lewat risetnya bahwa disiplin kerja mampu berpengaruh dengan arah yang positif yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Muna & Isnawati, (2022); Irawan *et al.*, (2021) dalam riset sebaliknya memberikan hasil bertolak bahwa disiplin kerja tidak mampu berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berpedoman dengan pemaparan fenomena yang terjadi, maka pihak peneliti tertarik melakukan riset dengan judul yang diangkat ialah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paragraph Garment Di Sading Kabupaten Badung.”

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan diketahui bahwa telah dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang memberikan penjelasan dengan adanya jalinan atau hubungan yang ditimbulkan diantara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tingkat prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* juga dijelaskan dengan berlandaskan atau sangat mementingkan adanya bukti yang memberikan penilaian atau asumsi bahwa target atau sasaran yang akan dinilai memainkan peran yang dianggap esensial dalam melakukan tindakan. Teori ini juga dijadikan sebagai model individual yang mampu mampu menjelaskan adanya memiliki keinginan yang akan direalisasikan (Hidayatullah *et al.*, 2021).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dinilai sebagai bentuk norma sikap atau perilaku yang diperlihatkan oleh seseorang dalam kondisi atau posisi orang tersebut melakukan maksudnya dalam memberikan pengaruh pada sikap atau perilaku orang lain seperti yang diharapkannya (Rosalina & Wati, 2020). Mengacu pada ungkapan yang disampaikan oleh Hidayat (2018), maka telah ditemukan adanya tiga indikator gaya kepemimpinan yang dapat digunakan melakukan penilaian ialah cara berkomunikasi, pemberian motivasi, dan juga kemampuan memimpin.

Motivasi

Motivasi dinilai sebagai sebuah rasa ingin yang muncul dalam benak atau diri seseorang yang dimana hal ini diperoleh dengan dipicu adanya inspirasi, semangat dan juga dorongan yang diperoleh guna melakukan segala kegiatannya dengan juga adanya perasaan yang secara ikhlas, senang hati dan juga dengan secara fokus atau sungguh-sungguh, sehingga pada akhirnya hal inilah yang mendorong mendapatkan hasil kerja yang mampu lebih berkualitas

(Hidayat *et al.*, 2024). Mengacu pada ungkapan Yuliantini dan Santoso (2020), maka ditemukan adanya beberapa indikator dari motivasi yang digunakan ialah mencakup faktor intrinsik dan juga faktor ekstrinsik.

Disiplin Kerja

Ungkapan dari Basalamah *et al.*, (2022), maka menjelaskan bahwa disiplin dianggap sebagai suatu kondisi atau keadaan tertib yang posisinya dimana orang-orang yang akan atau sudah masuk dalam cakupan organisasi, maka akan dengan melakukan sikap dengan patuh atau tunduk pada peraturan yang wajib dilakukan dengan secara senang hati. Dalam hal ini diketahui bahwa seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mendukung pekerjaannya dengan dilakukan dengan secara baik dan hasil yang didapatkan juga secara optimal dengan tanpa adanya pengawasan secara ketat. Padmawati, (2023) memaparkan adapun beberapa indikator yang dipakai guna memudahkan dalam melakukan pengukuran disiplin kerja ialah mencakup ketepatan waktu, memakai peralatan kantor dengan secara baik, tanggung jawab yang dimiliki secara besar dan adanya ketaatan pada aturan kantor.

Kinerja Karyawan

Mengacu ungkapan Rofiliana & Rofiuddin (2021), maka menjelaskan bahwa kinerja dinilai sebagai perolehan hasil kerja yang berhasil dilakukan oleh seseorang karyawan yang terjadi selama periode tertentu dan selanjutnya hal ini dilakukan perbandingan dengan berbagai macam bentuk kemungkinan yang dipakai acuan misalnya standar, target atau sasaran atau juga landasan atau kriteria yang disusun terlebih dahulu dan hal ini semuanya telah disepakati secara bersamaam. Hartono & Siagian, (2020), memaparkan adapun beberapa indikator yang dipakai guna memudahkan dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan ialah mencakup kuantitas hasil, kualitas hasil, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kejujuran serta juga kreativitas.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dinilai sebagai bentuk norma sikap atau perilaku yang diperlihatkan oleh seseorang dalam kondisi atau posisi orang tersebut melakukan maksudnya dalam memberikan pengaruh pada sikap atau perilaku orang lain seperti yang diharapkannya (Rosalina & Wati, 2020). Dengan mempunyai ada gaya kepemimpinan yang selaras, maka dengan secara otomatis tingkat kualitas kerja dan juga prestasi kerja karyawan akan mampu meningkat secara otomatis. Diketahui bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada saat dalam kondisi pemimpinnya memiliki kemampuan mempunyai memicu atau memberikan pengaruh yang diarahkan pada para bawahannya

untuk bersedia melakukan perannya yang secara aktif, maka akan secara otomatis hal inilah yang mampu selanjutnya mendorong karyawan guna mencapai tingkat kinerja yang selaras dengan apa yang menjadi tujuan yang hendak diwujudkan. Hasil temuan Andewi *et al.*, 2022; Prabowo *et al.*, (2023); Prayudi, (2022); dan juga Latif & Sunarto, (2024), maka mengungkap gaya kepemimpinan dengan hasil berpengaruh dengan arahnya positif pada kinerja pegawai. Hal ini dijadikan sebagai pembuktian bahwa dalam kondisi semakin baiknya gaya kepemimpinan yang mampu diterapkan di sebuah perusahaan, maka dengan secara semakin akan menjadikan kinerja karyawannya meningkat. Mengacu pada teori dan hasil temuan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan ialah:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dinilai sebagai sebuah rasa ingin yang muncul dalam benak atau diri seseorang yang dimana hal ini diperoleh dengan dipicu adanya inspirasi, semangat dan juga dorongan yang diperoleh guna melakukan segala kegiatannya dengan juga adanya perasaan yang secara ikhlas, senang hati dan juga dengan secara fokus atau sungguh-sungguh, sehingga pada akhirnya hal inilah yang mendorong mendapatkan hasil kerja yang mampu lebih berkualitas (Hidayat *et al.*, 2024). Dalam hal ini, maka dijelaskan bahwa pada saat seorang karyawan memperoleh motivasi dan hal ini mampu membuatnya termotivasi, maka dengan secara otomatis akan berupaya dengan secara sekuat tenaga guna melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan hasil yang optimal. Temuan yang dihasilkan oleh Andriyani & Rahayu, (2024); Basalamah *et al.*, (2022); Hustia (2020); dan Hidayat *et al.*, (2024) telah memberikan pembuktian bahwa motivasi dengan hasil berpengaruh arah positif pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin tingginya motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Mengacu pada teori dan hasil temuan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan ialah:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja dalam hal ini, maka dijelaskan sebagai satu dari beberapa hal yang mampu memunculkan adanya dampak yang mengarah pada tingkat kinerja karyawan (Hidayat, R. 2021). Ungkapan dari Basalamah *et al.*, 2022, maka menjelaskan bahwa disiplin dianggap sebagai suatu kondisi atau keadaan tertib yang posisinya dimana orang-orang yang akan atau sudah masuk dalam cakupan organisasi, maka akan dengan melakukan sikap dengan patuh atau tunduk pada peraturan yang wajib dilakukan dengan secara senang hati.

Dalam hal ini diketahui bahwa seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mendukung pekerjaannya dengan dilakukan dengan secara baik dan hasil yang didapatkan juga secara optimal dengan tanpa adanya pengawasan secara ketat. Hidayat *et al.*, (2024); Agustina *et al.*, (2024); Rastana *et al.*, (2021); Octaviani & Murhadi (2020); dan juga Andriyani *et al.*, (2020) memberikan dukungan lewat risetnya bahwa disiplin kerja mampu berpengaruh dengan arah yang positif yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Mengacu pada teori dan hasil temuan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan ialah:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan tepatnya di Paragraph Garment Sading yang lokasinya ada di Jl. Raya Sading No.117, daerah Kec. Mengwi, Kab. Badung. Paragraph Garment dinilai sebagai salah satu Garment yang melakukan kegiatan usahanya dengan mampu memproduksi segala jenis kaos. Objek yang digunakan dalam riset ini ialah mencakup adanya gaya kepemimpinan, dan motivasi, disiplin kerja serta juga mencakup kinerja karyawan. Populasi yang mendukung riset ini ialah 32 orang yang terdata sebagai karyawan yang bekerja di Paragraph Garment Sading. Dalam melakukan proses penentuan banyak data sampel yang digunakan ialah menerapkan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dipilih untuk memudahkan memperoleh data ialah memakai saranan berupa kuesioner dan diolah dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Merujuk hasil yang didapatkan, maka semua butir pertanyaan yang ada pada kuesioner yang disebar pada para responden memperlihatkan korelasi yang ada pada tiap faktor arahnya secara positif dan besarnya hasil yang tampak pada nilai koefisien dengan angka mencapai $> 0,3$, maka diberikan penilaian yang menyatakan bahwa faktor tersebut merupakan konstruk yang mampu menghasilkan data yang kuat, sehingga data ini valid.

2. Uji Reabilitas

Merujuk hasil yang didapatkan, maka tampak dijelaskan hasil yang memberikan pembahasan bahwa semua variabel yang digunakan oleh pihak

peneliti memberikan pembuktian yang tampak nilai pada *cronbach alpha* > 0,60, maka sudah mampu dipastikan data yang diperoleh berada dalam kondisi yang secara reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2.
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		32
Normal Parameter ^{ab}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,35881517
Most Extreme Differences	Absolute	0,147
	Positive	0,134
	Negative	-0,147
Test Statistic		0,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,075 ^{cd}
b. Test distribution is Normal		
c. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berpedoman dengan data yang ada pada data Tabel 2, maka berhasil memberikan hasil dengan adanya penilaian *Asymtotic Significan* dengan angka yang posisinya telah berada di atas $0,075 > 0,05$, maka data-data yang diolah ini mampu memberikan distribusi yang kondisinya normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,149	0,939		-2,289	0,030		
X1	0,351	0,108	0,360	3,263	0,003	0,770	1,298
X2	1,069	0,207	0,618	5,164	0,001	0,653	1,530
X3	0,038	0,206	0,020	0,185	0,855	0,816	1,225

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berpedoman dengan data yang ada di Tabel 3, maka hasil yang tampak bahwa semua variabel mampu memberikan pembuktian dengan angkanya yang dihasilkan pada bagian VIT ialah mencapai angka < 10 dan semua variabel mampu memberikan pembuktian dengan angkanya yang dihasilkan pada

bagian *tolerance* ialah mencapai angka > 0,10, maka makna akhir yang didapatnya tanpa ditemukan adanya kecurigaan masalah secara multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,124	57,591		0,193	0,848
X1	-0,366	6,603	-0,012	-0,055	0,956
X2	3,602	12,696	0,066	0,284	0,779
X3	-4,418	12,653	-0,073	-0,349	0,730

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berpandukan hasil olah data yang dirangkum dalam Tabel 4, maka memberikan pembuktian bahwa nilai sig. < a (0,05), maka data ini semua bebas dari yang namanya efek heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,149	0,939		-2,289	0,030
X1	0,351	0,108	0,360	3,263	0,003
X2	1,069	0,207	0,618	5,164	0,001
X3	0,038	0,206	0,020	0,185	0,855

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Persamaan regresi berganda yang berhasil dihasilkan sebagai berikut: $Y = 2.149 + 0,351X_1 - 1.069X_2 - 0,038X_3$ dengan memberi informasi bahwa:

1. Nilai Koefisien konstanta yang berhasil dihasilkan ialah dengan angka yang mencapai 2,149, dimana nilai inilah yang telah berhasil memunculkan makna bahwa pada saat variable yang mencakup gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka dengan secara otomatis kinerja karyawan (Y) akan mengarah secara meningkat dengan menghasilkan konstan yang angkanya tampak mencapai 2,149.

2. $\beta_1 = 0,351$: makna yang dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan menghasilkan koefisien dengan arah yang secara positif pada kinerja karyawan. Hasil ini memunculkan arti, jika variabel gaya kepemimpinan mengarah secara meningkat meningkat, maka dengan secara otomatis kinerja akan juga mengarah secara meningkat dengan angkanya tampak mencapai 0,351.
3. $\beta_2 = 1,069$: makna yang dijelaskan bahwa variabel motivasi menghasilkan koefisien dengan arah yang secara positif pada kinerja karyawan. Hasil ini memunculkan arti, jika variabel motivasi mengarah secara meningkat meningkat, maka dengan secara otomatis kinerja akan juga mengarah secara meningkat dengan angkanya tampak mencapai 1,069.
4. $\beta_3 = 0,038$: makna yang dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan koefisien dengan arah yang secara positif pada kinerja karyawan. Hasil ini memunculkan arti, jika variabel disiplin kerja mengarah secara meningkat meningkat, maka dengan secara otomatis kinerja akan juga mengarah secara meningkat dengan angkanya tampak mencapai 0,038.

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6.

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,859 ^a	0,738	0,710	0,37755
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu pada Tabel 6 maka berhasil dibuktikan bahwa nilai R dengan angka yang mencapai 0,859. Nilai ini posisinya telah berada pada rentang 0,80 – 1,000. Hasil ini selanjutnya memberikan penjelasan bahwa dengan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi, dan juga disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang tinggi yang mengarah pada kinerja karyawan.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 7

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,859 ^a	0,738	0,710	0,37755
c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				
d. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah (2024)

Mengacu hasil Tabel 7, maka diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang dihasilkan tampak angkanya senilai 0,710 yang jika dikalikan 100 menjadi 71,0 persen. Hasil ini dijadikan pembuktian bahwa variabel X (gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) berhasil mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) dengan nilai mencapai 71,0 persen, sedangkan angka sisanya berada dalam posisi di angka 29 persen telah dianggap dipengaruhi oleh variabel lain yang posisinya ada di luar riset ini.

Hasil Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,149	0,939		-2,289	0,030
X1	0,351	0,108	0,360	3,263	0,003
X2	1,069	0,207	0,618	5,164	0,001
X3	0,038	0,206	0,020	0,185	0,855

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah (2024)

Berlandaskan pada hasil yang dipaparkan dalam Tabel 8 maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**
Mengacu pada data Tabel 8, maka berhasil memberikan pembuktian bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki berhasil menghasilkan nilai signifikansi dengan angkanya yang mencapai $0,003 < 0,05$, sehingga hasil ini mampu memberikan pembuktian bahwa gaya kepemimpinan dengan hasil berpengaruh positif dan juga disertai arahnya secara signifikan pada kinerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis (H₁) memperoleh penilaian telah diterima.
- 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**
Mengacu pada data Tabel 8, maka berhasil memberikan pembuktian bahwa variabel motivasi memiliki berhasil menghasilkan nilai signifikansi dengan angkanya yang mencapai $0,001 < 0,05$, sehingga hasil ini mampu memberikan pembuktian bahwa motivasi dengan hasil berpengaruh positif dan juga disertai arahnya secara signifikan pada kinerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis (H₂) memperoleh penilaian telah diterima.
- 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**
Mengacu pada data Tabel 8, maka berhasil memberikan pembuktian bahwa variabel disiplin kerja memiliki berhasil menghasilkan nilai

signifikansi dengan angkanya yang mencapai $0,885 < 0,05$, sehingga hasil ini mampu memberikan pembuktian bahwa disiplin kerja dengan hasil tanpa berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis (H_3) memperoleh penilaian telah ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang dihasilkan dari melakukan serangkaian proses analisis dalam riset ini bahwa gaya kepemimpinan dengan hasil berpengaruh positif dan juga disertai arahnya secara signifikan pada kinerja karyawan, maka hipotesis (H_1) yang diajukan sebelumnya berhasil memperoleh penilaian telah diterima. Hal ini dijadikan sebagai pembuktian bahwa dalam kondisi semakin baiknya gaya kepemimpinan yang mampu diterapkan di sebuah perusahaan, maka dengan secara semakin akan menjadikan kinerja karyawannya meningkat. Hasil temuan yang dihasilkan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang mendukung ialah mencakup Andewi *et al.*, (2022); Prabowo *et al.*, (2023); Prayudi, (2022); dan juga Latif & Sunarto, (2024), maka mengungkap gaya kepemimpinan dengan hasil berpengaruh dengan arahnya positif pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang dihasilkan dari melakukan serangkaian proses analisis dalam riset ini bahwa motivasi dengan hasil berpengaruh positif dan juga disertai arahnya secara signifikan pada kinerja karyawan, maka hipotesis (H_2) yang diajukan sebelumnya berhasil memperoleh penilaian telah diterima. Hal ini memberikan pembuktian bahwa pada saat semakin tingginya motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini, maka dijelaskan bahwa pada saat seorang karyawan memperoleh motivasi dan hal ini mampu membuatnya termotivasi, maka dengan secara otomatis akan berupaya dengan secara sekuat tenaga guna melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan hasil yang optimal. Temuan yang dihasilkan oleh Andriyani & Rahayu, (2024); Basalamah *et al.*, (2022); Hustia (2020); dan Hidayat *et al.*, (2024) telah memberikan pembuktian bahwa motivasi dengan hasil berpengaruh arah positif pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang dihasilkan dari melakukan serangkaian proses analisis dalam riset ini bahwa disiplin kerja dengan hasil tanpa berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan begitu, maka hipotesis (H_3) yang diajukan sebelumnya berhasil memperoleh penilaian telah ditolak. Dalam hal ini, maka dijelaskan bahwa disiplin kerja tanpa mampu memicu atau bahkan mempengaruhi kinerja

karyawan dengan memunculkan arti bahwa aspek-aspek yang mencakup adanya kedisiplinan, seperti ketepatan dalam penggunaan waktu, kepatuhan akan segala aturan dan juga tanggung jawab, tanpa mempunyai menunjukkan pengaruh yang mengarah secara signifikan pada hasil atau produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Temuan ini berhasil didukung oleh hasil riset Muna & Isnawati, (2022); Irawan et al., (2021) bahwa disiplin kerja tanpa berpengaruh pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Mengacu pada hasil dan juga pembahasan yang telah dipaparkan bahwa kesimpulan hasil riset ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dengan arah positif dan disertai secara signifikan pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh dengan arah positif dan disertai secara signifikan pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Paragraph Garment Sading.

Limitasi

Keterbatasan yang diperlihatkan dari riset ini ialah ditemukan dalam pemakaian variabel yang hanya menggunakan variabel mencakup gaya kepemimpinan, motivasi, dan juga mencakup disiplin kerja yang mengarah pengaruhnya pada kinerja karyawan sehingga hal ini dinilai menimbulkan kekurangan guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu memicu dan mempengaruhi kinerja karyawan, serta adanya keterbatasan dalam penggunaan data sampel yang hanya berjumlah 32 orang, maka diharapkan mampu menyempurnakan kekurangan riset ini dengan cara adanya tambahan data jumlah sampel, menggunakan lokasi berlainan dan juga adanya pergantian variabel yang juga mampu memberikan efek pengaruh yang mengarah pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198–7206.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *EMAS*, 3(11), 137–150.
- Andriyani, S., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap

- kinerja tenaga kependidikan Universitas Bhakti Kencana Bandung. *Action Research Literate*, 8(6).
- Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 38–49.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147.
- Firdaus, L. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 701–717.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hidayatullah, A., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *VALUES*, 2(3).
- Juniartawan, I. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 3 Bangli. *Forum Manajemen*, 18(1), 94–101.
- Kurniawan, H. (2022). Literature review: Analisis kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya

- kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10–19.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Octaviani, G. O. G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 57–62.
- Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 6(1), 263–275.
- Padmawati, N. P. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Prabowo, H., Wonua, A. R., & Tititng, A. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 27–36.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.



Wahyuni, N. P. M. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada UD. Kecak Mama. *Values*, 2(3).