

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MABHAKTI (DHARMA BHAKTI MURTI)

I Putu Yuda Pratama¹, Putu Agus Eka Rismawan², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yudapratama1861@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the implementation of the plans that have been prepared. Performance implementation is carried out by human resources who have the ability, competence, motivation, and interests. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). The population and sample in this study are all employees of PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) totaling 34 people. The sampling technique used in this study is the saturated sampling method or the census method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using the SPSS version 25 program. Based on the results of the study it showed that leadership style had a significant positive effect on employee performance at PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Motivation has a significant positive effect on employee performance at PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).

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

ABSTRAK

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) yang berjumlah 34 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).

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

PENDAHULUAN

Pengelola sumber daya manusia yang di tuju yaitu di mana perusahaan tanpa objek persepsi atau cara pandang karyawan dalam mencapai tujuan utama perusahaan antara lain melalui pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap perkerjaannya, Motivasi dalam berkerja, mengikuti bimbingan dan pengarahan dari atasan, serta kordinasi yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan di dalam bekerja. Menurut Bintoro ddk (2017:15), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah wawasan atau metode untuk mengelola secara efektif dan efisien hubungan serta fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai individu agar bisa dipakai dengan maksimal maka dapat tercapainya tujuan yang maksimal bersama instansi, pegawai, dan masyarakat.

PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) adalah perusahaan percetakan yang bergerak dibidang produk maupun jasa percetakan. PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) bertujuan untuk mencetak, menerbitkan, dan medistribusikan buku-buku agama dan kebudayaan Hindu untuk kepentingan dharma agama dan kebudayaan Hindu. Di dalam suatu perusahaan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, Menurut Thoha (2017:49), Gaya kepemimpinan merupakan Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Hasibuan (2017:172), macam gaya kepemimpinan ada 4, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya

kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan situasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) adalah cara komunikasi pimpinan terhadap bawahannya dimana kurangnya pengawasan dalam memberikan pengarahan atau tugas kepada karyawan, sehingga kurang jelasnya informasi yang di dapatkan karyawan yang menjadikan karyawan susah memahami maksud dari pemimpin sehingga terhambatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fajari (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan sebaliknya penelitian panjaitan (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan penting bagi perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara (2017:76). Selain itu menurut Maslow (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)

yaitu, berdasarkan hasil wawancara terhadap 7 karyawan mengatakan bahwa motivasi yang diberikan dianggap kurang dalam kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan yang didapatkan oleh karyawan. Beberapa peneliti menegaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya penelitian Pasaribu (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang harus diperhatikan untuk menciptakan kondisi yang efektif dan efisien adalah masalah disiplin kerja karyawan, karena tidak mungkin sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat disiplin kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (2017:94) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja ialah pegawai yang secara sadar mematuhi seluruh aturan kelompok serta norma sosial yang ada hingga disiplin kerja bisa dijadikan sebagai sarana oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya supaya mereka mau dalam merubah sikap mereka mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja akan tercipta dengan baik bila perusahaan mampu menciptakan dan mengimplementasikan aturan serta kosekuensi kerja terhadap karyawan. Salah satu unsur yang digunakan untuk melihat disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan.

Fenomena mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan termasuk tinggi. Dimana jumlah ketidakhadiran karyawan di karenakan ijin dan sakit dengan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,06 persen. Menurut Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi sedangkan di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa ada faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang yaitu karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan, perbedaan sikap yang ditunjukan oleh atasan kepada karyawan sehingga dapat menurunkan disiplin kerja. Menurut penelitian Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan penelitian Arisanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan sedangkan menurut Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. dalam persaingan dunia bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) permasalahan yang terjadi yaitu Kuantitas karyawan di dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu unsur yang digunakan yaitu target dan realisasi produksi. bahwa realisasi produksi pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sering tidak mencapai target. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. dari data di atas terlihat adanya realisasi produksi yang melebihi target yaitu pada bulan Januari, Februari, Mei, dan November. Target produksi yang tidak mencapai target yaitu pada bulan Maret April, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober dan Desember. Hal tersebut menunjukkan sangat diperlukan tindakan peningkatan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan Fenomena permasalahan dan kajian-kajian di atas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti)".

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori *Goal-setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2) Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Serta pendapat ahli yang lain, Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017:170).

3) Motivasi

Hartatik (2018:160), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Erwati (2022) pengertian dari motivasi tercapuk berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong manusia untuk bertindak dan berperilaku.

4) Disiplin Kerja

Menurut Pramesti (2022), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

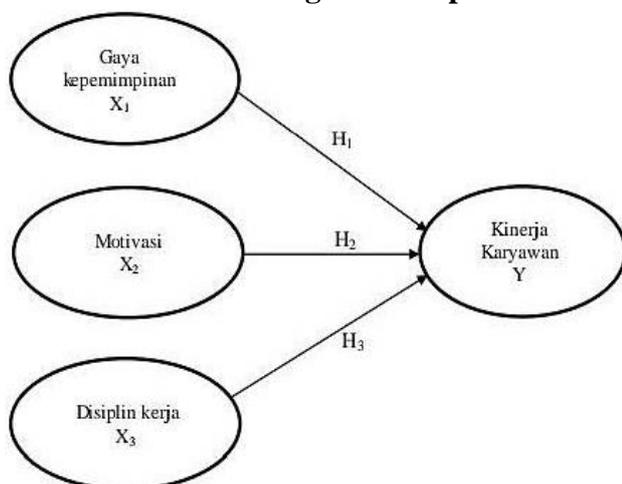
5) Kinerja

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

6) Hipotesis

Adapun kerangka konseptual penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) yang berlokasi di JL. Nangka 29, Dangin Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 34 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa instrumen penelitian

memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrument reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka H_0 diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

1) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, ini menunjukkan model persamaan regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antar variabel terhadap absolut residual (ABS_RES). Selain itu nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih dari 0,05. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05, variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,600 lebih besar dari 0,05. variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.052	.911		9.941	.000
	Gaya Kepemimpinan	.204	.052	.430	3.914	.000
	Motivasi	.174	.048	.294	3.611	.001
	Disiplin Kerja	.293	.092	.365	3.190	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari hasil Tabel 1, dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,052 + 0,204 X1 + 0,174 X2 + 0,293 X3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai constant 9,052 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) bernilai sebesar 9,052.

X1= +0,204 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,204.

X2= +0,174 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,174.

X3 = +0,293 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.

Mabhakti (Dharma Bhakti Murti), apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,293.

2) Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan uji Koefisien korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,921$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan menurut sugiono (2010), maka koefisien korelasi 0,921 terletak antara 0,800 – 1,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Bisa diartikan bahwa pengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat.

3) Koefisien Determinasi

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi, bahwa diketahui bahwa nilai $\text{adj}R^2 = 83,2$ persen, yang berarti bahwa sebesar 83,2 persen kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dan sisanya sebesar 16,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4) Ujit (t-test)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 5.11 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan Tabel 11, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Tingkat $t_{\text{sig}} 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan

- berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,204 menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- b) Tingkat $t_{sig} 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi motivasi sebesar 0,174 menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- c) Tingkat $t_{sig} 0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) dengan tingkat signifikansi $t 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,204 menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2019), Fajari (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) dengan tingkat signifikansi $t 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi motivasi sebesar 0,174 menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018), Wijaya (2019), Ekhsan (2019), Sembiring (2020), Kurniawan (2020), dan Arisanti (2019).

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang diperoleh bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) dengan tingkat signifikansi $t 0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karya

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik motivasi yang diterima oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti). Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja akan

dapat meningkatkan kinerja pada PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti).

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
- 2) Keterbatasan waktu penelitian yang relatif singkat dan responden yang terbatas. Keterbatasan ini tentunya berdampak pada rendahnya generalisasi penelitian, mengingat permasalahan yang dihadapi relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Apabila model diterapkan pada waktu dan kondisi yang lain memungkinkan memperoleh hasil yang berbeda.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sudah di respon baik oleh karyawan namun masih perlu di perbaiki terutama pada indikator pimpinan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang telah di ambil mengingat indikator ini memiliki skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan pimpinan membiasakan diri kepada hal – hal terkecil terlebih dahulu untuk bertanggung jawab atas keputusan yang telah di ambil.
- 2) Motivasi yang diberikan oleh manajemen sudah direspon dengan baik oleh karyawan akan tetapi masih

ada yang perlu diperbaiki terutama pada indikator pemberian penghargaan pada setiap prestasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja oleh pimpinan, yang dimana indikator tersebut memiliki skor paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan dan mengapresiasi setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

- 3) Disiplin kerja karyawan PT. Mabhakti (Dharma Bhakti Murti) sudah cukup baik, namun masih ada yang perlu di tingkatkan terutama pada indikator karyawan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan karena memiliki skor terendah daripada indikator lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan deadline atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. 2018. Teori –Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradana Media Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erawati, N. P. D., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Raditya Cabang Gatsu Barat. *Emas*, 3(8), 167-176.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta
- Fajari, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Flippo, Edwin B. 2001. Manajemen Personal. Edisi 7, Jilid 1 Jakarta: Erlangga.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori Dan Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas

- Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348-352.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Matana, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. *Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Maslow, Abraham H. 2017. *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh: Fawaid dan Maufur. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Auri Indah Medan. *None*, 3(1).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Pramesti, N. K. W., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wangun Jaya Gianyar. *EmaS*, 3(1), 203-216.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Ke-6*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Thoha, M. 2017. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.