

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FABER CASTELL JAKARTA BARAT

Oktoovina Deci Rahakbauw¹, Gia Pujaka²
STIE Bhakti Pembangunan
oktavinadecy@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline, and motivation on employee performance at PT Faber Castell, West Jakarta. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The population was 110 respondents, using a saturated sampling method. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 110 consumers. The results of the study showed that the t-value for leadership style was $1.989 > t\text{-table } 1.9826$, with a significance level of $0.049 < 0.05$, indicating that H1 was accepted. Therefore, the first hypothesis states that leadership style has a positive and significant partial effect on employee performance. The results of the study showed that the t-value for work discipline was $5.478 > t\text{-table } 1.9826$, with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that H2 was accepted. Therefore, the second hypothesis states that work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance. The research results show that the t-test for motivation is $6.985 < t\text{-table } 1.9826$ with a significance level of $0.000 < 0.5$, indicating that H3 is accepted. Therefore, the third hypothesis states that motivation has a positive and significant partial effect on employee performance variables. The F-test for all variables shows an F-test of $158.539 > F\text{-table } 2.69$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis stating that leadership style, work discipline, and motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance, therefore H4 is accepted. The coefficient of determination test value of 0.813 indicates that employee performance can be explained by leadership style, work discipline, and motivation at 81.3% , while the remaining 18.7% is influenced by other factors that may have a greater influence on PT Faber Castell West Jakarta's customers.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Faber Castell Jakarta Barat. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 110 responden denganmetlit menggunakan sampel jenuh maka pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 110 konsumen. Dari hasil penelitian diperoleh t hitung dari gaya kepemimpinan adalah sebesar $1,989 > t\text{tabel } 1,9826$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh thitung dari disiplin kerja adalah sebesar $5,478 > t\text{tabel } 1,9826$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka

hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh thitung dari motivasi adalah sebesar $6,985 < t_{tabel} 1,9826$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai F hitung dari keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar $158,539 > F_{tabel} 2.69$ dan signifikan $0.000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H4 diterima. Nilai pada uji koefisien determinasi sebesar 0,813 angka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebesar 81,3% sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang kemungkinan dapat memberi pengaruh yang lebih besar terhadap konsumen PT Faber Castell Jakarta Barat.

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

INTRODUKSI

Latar Belakang

Faber Castell adalah salah satu perusahaan terkemuka di dunia untuk produk-produk berkualitas tinggi untuk menulis, menggambar dan desain kreatif serta produk kosmetik dekoratif. Dengan lebih dari dua miliar pensil dan pensil warna per tahun dan sekitar 8.000 karyawan. Saat ini perusahaan ini memiliki perwakilan di lebih dari 120 negara dan memiliki pabrik di 10 negara serta perusahaan penjualan di 22 negara. Didirikan pada 1761, Faber-Castell adalah salah satu perusahaan industri tertua di dunia dan telah dimiliki oleh keluarga yang sama selama sembilan generasi. Perusahaan yang unik, karena dimiliki oleh keluarga yang sama, dengan didukung oleh manajemen yang berpengalaman, serta 8000 karyawan di seluruh dunia yang menyokong kinerja perusahaan Faber-Castell mengambil sebagai *pioneer* di pasar internasional dengan tetap mengedepankan komitmen tradisionalnya, untuk terus menghadirkan Produk dengan kualitas tertinggi dengan terus melakukan inovasi, serta turut aktif dalam pelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan Faber Castell demi mencapai tujuan yang telah ditentukan bagian atau unit yang biasanya mengurus MSDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam Bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource development*.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil produktivas karyawan yang diharapkan. Cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya, agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan dalam perusahaan Faber Castell. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan.

Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan Faber Castell juga dapat meningkatkan kualitas organisasi, dengan kedisiplinan karyawan akan meningkatkan sebuah produktivitas Kerja. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seseorang pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai maka akan meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut kepada perusahaan Faber Castell.

TINJAUAN LITERATUR

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). (Tannady, 2017)

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin bukanlah posisi yang bisa dinikmati semua orang, hanya orang yang memiliki kemampuan mumpuni yang mampu menjadi pemimpin. Dalam memimpin tidak semua pemimpin bisa dikatakan berhasil. Tidak jarang bagi pemimpin menemukan kendala dan masalah saat memimpin pegawai. Seorang pimpinan akan merasa tidak dihargai jika ada pegawai yang tidak mendukung program kerja pimpinan karena hal ini dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. (Rahakbauw, 2025)

Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Aini (2022:11), faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.

- (1) Kepribadian (*personality*)
- (2) Harapan dan perilaku pemimpin
- (3) Karakteristik
- (4) Kebutuhan tugas
- (5) Iklim dan kebijakan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaan dengan baik mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan. (Tukidi, 2024)

Motivasi

Pengertian motivasi istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti mengerjakan (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. (OD Rahakbauw, 2024)

Kinerja Karyawan

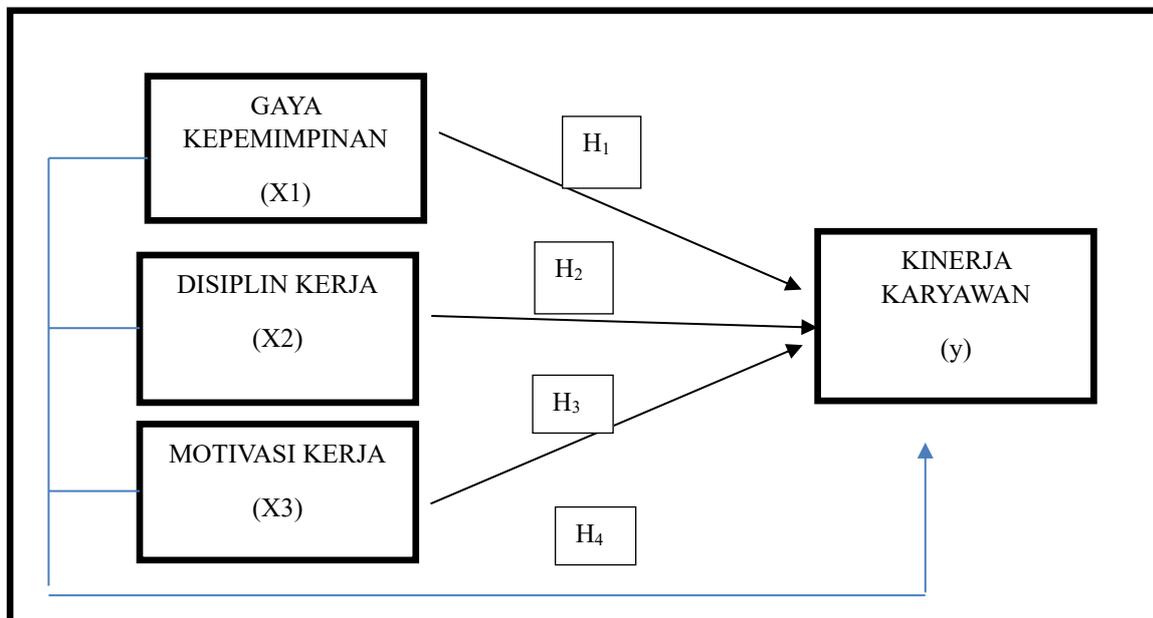
Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.(Ariyanto, 2025)

Secara aturan, pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas dan jabatan yang menjadi tanggungjawab, jika kemampuan kerja pegawai tidak sesuai dengan tugas dan jabatan tersebut maka menimbulkan ketidakseimbangan kerja antara pegawai satu dengan pegawai lain, ada pegawai yang terlihat sangat sibuk sekali sebaliknya ada pegawai lain terlihat santai dan hampir tidak ada pekerjaan setiap harinya. Putri (2020:1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil dari fungsi pekerjaan pegawai dalam instansi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik pegawai tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan instansi. Parmin (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terdapat gejala yang menjadi objek permasalahan. Tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagi teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₀₁: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H_{a1}: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H₀₂: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H_{a2}: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H₀₃: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H_{a3}: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H₀₄: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.
- H_{a4}: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.

METODOLOGI

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini menggunakan *Study Time Series* yaitu penelitian dilakukan berdasarkan rentetan waktu atau dalam kurun waktu yang berurutan, dan merupakan sekumpulan data dari suatu fenomena tertentu yang di dapat dalam beberapa interval tertentu. Periode penelitian adalah dari November 2023 - Februari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT Faber Castell Jakarta Barat yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan jumlah pegawai kurang lebih 150 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 110 karyawan dari PT Faber Castell Jakarta Barat.

HASIL

Hasil Penelitian

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif dengan menganalisa data kuantitatif sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai peristiwa atau kejadian, pengukuran mengenai nilai sentral, media, modus, deviasi, mean, perhitungan angka indeks, ukuran korelasi, dan *trend*. Media massa adalah salah satu public yang penting di dunia modern ini. Melalui aktivitas media relations yang baik, akan tercipta hubungan yang saling menguntungkan di antara public relations dan media massa. Saling menguntungkan tentunya kedua belah pihak sama-sama mendapatkan manfaat

dari hubungan yang terjalin. Di satu sisi *public relations* akan mendapatkan publikasi dari pemberitaan media dan di sisi lain media massa mendapatkan informasi-informasi yang memiliki *value* untuk mereka jadikan bahan berita.

Ketika iklan sudah kehilangan kredibilitasnya, maka banyak perusahaan yang mulai beralih ke aktivitas media relations sebagai salah satu upaya untuk menginformasikan kegiatan perusahaan mereka, baik kegiatan marketing maupun korporasi. Salah satu perusahaan yang melakukan aktivitas media relations adalah PT Faber Castell International Indonesia. Sebagai produsen dan distributor alat tulis dan mewarnai yang berasal dari Jerman, PT Faber Castell International Indonesia selain melakukan kegiatan *below the line* dan *above the line*, mereka juga menggunakan *tools Public Relations* yaitu publisitas untuk menginformasikan kegiatan perusahaan mereka.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan alat bantu program IBM SPSS 23.0, karena r tabel product moment nilai r tabel 110 responden. Jadi r tabel product moment dengan 110 responden sebesar 0,1874 maka t hitung $>$ dan r tabel maka item dinyatakan valid.

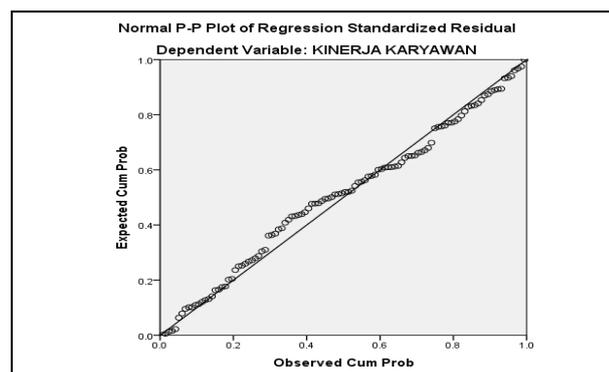
Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien *Alpha* atau *Croanbach Alpha* sebesar 0,6 sebagai patokan. Jika nilai *Alpha Croanbach* lebih besar dari 0,6 maka item pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.24.0

Berdasarkan pada gambar 2 menunjukkan bahwa grafik memberikan pola titik – titik mendekati garis diagonal maka data berdistribusi normal. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dipakai dalam analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardize dCoefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.361	1.981		2.201	.030		
1 Gaya	.133	.067	.101	1.989	.049	.669	1.495
1 Kepemimpinan							
Disiplin Kerja	.400	.073	.381	5.478	.000	.355	2.815
Motivasi	.686	.098	.506	6.985	.000	.327	3.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

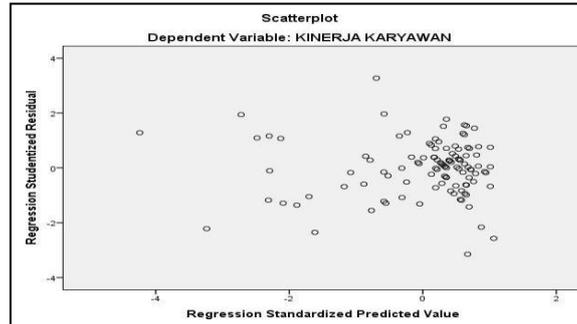
Berdasarkan tabel 1 menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil menunjukkan variabel bebas gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,669 artinya variabel bebas memiliki nilai > 0,10 artinya tidak terjadi korelasi antara variabel.
- 2) Hasil menunjukkan variabel bebas disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,355 artinya variabel bebas memiliki nilai > 0,10 artinya tidak terjadi korelasi antara variabel.
- 3) Hasil menunjukkan variabel bebas motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,327 artinya variabel bebas memiliki nilai > 0,10 artinya tidak terjadi korelasi antara variabel.
- 4) Hasil VIF pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan 1,495 maka nilai VIF < 10 artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.
- 5) Hasil VIF pada variabel disiplin kerja menunjukkan 2,815 maka nilai VIF < 10 artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.
- 6) Hasil VIF pada variabel motivasi menunjukkan 3,056 maka nilai VIF < 10 artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Dari gambar 3 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak dikumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2013) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain, yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya autokorelasi.

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.813	2.83988	2.215

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

D	dL	Du	4-dL	4-dU
2,215	1,6336	1,7455	2.3664	2,2545

Ketentuan:

- 1) Bila d lebih kecil dU, atau lebih besar dari 4-dU, maka terdapat autokorelasi.
- 2) Bila d terletak antara dU dan 4-dU, maka tidak ada autokorelasi.
- 3) Bila d terletak diantara dL dan dU, atau diantara 4-dU dan 4-dL, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi karena nilai $dU < d < 4-dU = 1,7455 < 2,215 < 2,2545$.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.361	1.981		2.201	.030		
Gaya	.133	.067	.101	1.989	.049	.669	1.495
1 Kepemimpinan							
Disiplin Kerja	.400	.073	.381	5.478	.000	.355	2.815
Motivasi	.686	.098	.506	6.985	.000	.327	3.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Berdasarkan tabel 3 di atas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,361 + 0,133X_1 + 0,400X_2 + 0,686X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

X₁ = Gaya

Kepemimpinan X₂ =

Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi

β₁ = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

β₂ = Koefisien Regresi Disiplin kerja

β₃ = Koefisien Regresi Motivasi

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut.

- 1) Jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan naik 1 satuan, dengan catatan (X₂) dan (X₃) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,133.
- 2) Jika variabel disiplin naik 1 satuan dengan catatan (X₁) dan (X₃) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,400.
- 3) Jika variabel motivasi diasumsikan naik 1 satuan dengan catatan (X₁) dan (X₃) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,686.

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam satu teknik pengukuran hubungan yang mengacu pada sekelompok teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain, jika tidak terdapat pengaruh maka variabel tersebut independen.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.513**	.567**	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.513**	1	.800**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Motivasi	Pearson Correlation	.567**	.800**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.583**	.838**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Besarnya korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah 0,583, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi sedang antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan karena interval koefisien.
- 2) Besarnya korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah 0,838, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan karena interval koefisien 0,800-1,00.
- 3) Besarnya korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan adalah 0,868, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi sangat kuat antara motivasi dan kinerja karyawan karena interval koefisien 0,800-1,00.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat koefisien determinasi dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terkaitnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.813	2.83988	2.215

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
 - b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Berdasarkan tabel 5 di atas angka *Adjusted R square* atau koefisien determinan dari tabel diatas adalah sebesar 0,813. Nilai *adjusted R square* digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *adjusted R square* bisa mengurangi perubahan nilai R square karena adanya penambahan variabelindependen kedalam model. Nilai *adjusted R square* pada tabel sebesar 81,3%. Kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebesar 81,3% dan sisanya 18,7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji bertujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang di berikan variabel bebas gaya kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel terkait kinerja karyawan dengan signifikan 5% dan ttabel sebesar 1,9826 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H1,H2 dan H3 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dan angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H1,H2 dan H3 ditolak.

Tabel 6
Hasil Uji t (uji parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.361	1.981		2.201	.030
1 Gaya Kepemimpinan	.133	.067	.101	1.989	.049
Disiplin Kerja	.400	.073	.381	5.478	.000
Motivasi	.686	.098	.506	6.985	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Berdasarkan tabel 6 di atas maka hasil pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 1,989 $>$ 1,9826 dan nilai tingkat signifikan 0,049 $<$ 0,05. Maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5,478 $>$ 1,9826 dan nilai tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05. Maka H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 6,985 $>$ 1,9826 dan nilai tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05. Maka H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji korelasi trgrtsi secara serentak, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Priyatno, 2019:48) untuk mengetahui nilai Ftabel, maka digunakan rumus $(k;n-k)$, diketahui nilai $n= 110$ $k=3$ sehingga bila dimasukkan ke rumusan menjadi $3;110-3=3;107$. Pada disitribusi Ftabel dfnya 107 dan 3 sebesar 2,69.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 3) Jika F hitung > F tabel dan signifikan < 0,05 maka H4 diterima.
- 4) Jika F hitung < F tabel dan signifikan > 0,05 maka H4 ditolak.

Tabel 7

Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3835.809	3	1278.603	158.539	.000 ^b
Residual	854.882	106	8.065		
Total	4690.691	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya

Kepemimpinan, Disiplin Kerja
Sumber: Data primer yang telah diolah melalui SPSS V.23.0

Denga melihat tabel 7 di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Fhitung > Ftabel Hasil perhitungan stastistik menunjukkan nilai Fhitung sebesar 158,539 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,69.
- 2) Signifikansi < 0,05. Signifikansi sebesar 0,000. Nilai Signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini maka H4 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Permasalahan yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Faber Castell Jakarta Barat.

- 1) Hasil tes validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari rtabel 0,1874 (nilai r tabel untuk $n=110$). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.
- 2) Hasil tes uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbanchs alpha* pada gaya kepemimpinan sebesar 0,913 pada disiplin kerja sebesar 0,952 kemudian motivasi sebesar 0,923 dan pada kinerja karyawan sebesar 0,937 yang lebih besar 0,6 berarti bahwa kuesioner yang merupakan pernyataan-pernyataan dari variabel tersebut reliabel.
- 3) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi, antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,583 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang sedang. Begitu juga korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja

karyawan didapat nilai sebesar 0,838 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerjadan kinerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat. Dan korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,868 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat.

- 4) Berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 81,3% mengenai kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5) Berdasarkan analisis pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satuan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan naik atau terpenuhi. Jika gaya kepemimpinan maka kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,133. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,400. Dan motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,686.
- 6) Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai t hitung sebesar $1,989 > t$ tabel $1,9826$ dan signifikan $0,049 < 0,05$ maka H_1 diterima. Sedangkan untuk disiplin kerja mempunyai t hitung sebesar $5,478 > t$ tabel $1,9826$ dan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$ maka H_2 diterima. Dan variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar $6,985 > 1,9826$ t tabel dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima.
- 7) Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung $158,539 > F$ table sebesar $2,69$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Faber Castell Jakarta Barat sebagai berikut.

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung $1,989 > t$ tabel $1,9826$ dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$, maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $5,478 > t$ tabel $1,9826$ dan nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel motivasi memiliki t hitung $6,985 > t$ tabel $1,9826$ dan nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar $158,539 > F$ tabel sebesar $2,69$ dan nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_4 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 5) Dapat disimpulkan bahwa hasil dari koefisien determinasi R^2 *adjusted R square* bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi) memiliki nilai sebesar 81,3% dan sisanya 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas

dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan 1. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.
- Arijanto, A. (2019). Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Internasional Ekonomi Dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 140–149.
- Ariyanto, B. A. S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk. *Management Research and Business Journal*, 2(2), 113–124.
- OD Rahakbauw, M. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023. *Management Research and Business Journal*, 2(1), 69–84.
- Chewe, B., & Taylor, TK (2021). Prosedur disiplin, karyawan kinerja tepat waktu dan karyawan dewan (zambia). *Ilmu Sosial Humaniora Afrika Penelitian*, 4(2), 32-48.
- Farida, U., & Hartono, S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo. Umpo Press.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Hidayat, Edi, dkk. 2019. "Pemetaan Gaya Berfikir Peserta Didik berdasarkan Kemampuan Koneksi Matematis". *Prosiding Seminar nasional & Call For Papers*.
- Hutahaean, M. M., Wahyu, A., & Hutahaean, G. 2021. Pelayanan Material & Neonatal pada Masa Adaptasi Kebiasaan Hidup Baru. Sukabumi : CV Jejak.
- Imam Ghozali. (2018). Analisis Multivariate Program SPSS. Semarang. Penerbit UNDIP.
- Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak. 2016a. Manajemen Sumber Daya Manusia. edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Yapis Cabang Kabupaten Biak.
- Malayu SP. Hasibuan (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Parmin, Y. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA STIE BHAKTI PEMBANGUNAN PERIODE GENAP 2023/2024. *Management Research and Business Journal*, 2(1), 33–55.
- Rahakbauw, O. D. ;Rizma B. (2025). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIOKINDO ELECTRIC. *Management Research and Business Journal*, 2(2), 70–88.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th ed.). CV. Alfabeta.
- Tannady. (2017). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tukidi, I. A. D. S. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo. *Management Research and Business Journal*, 2(1), 101–121.