

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIOKINDO ELECTRIC

Oktovina Deci Rahakbauw dan Rizma Berliana

STIE Bhakti Pembangunan

[oktavinadecy@gmail.com](mailto:oktavinadecy@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Tiokindo Electric. The data used in this research is premier data obtained from distributing questionnaires. The total population was 41 respondents using a saturated sample, so data collection was carried out by distributing questionnaires to 41 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, with coefficient of determination analysis, t test and F test, multiple linear regression analysis produces the equation  $Y = 1.815 + 0.283X_1 + 0.615X_2 + 0.438X_3$ . The employee coefficient test results are 0.709 or 70.9% of performance is influenced by the variables of leadership style, motivation and work discipline. Meanwhile, the remaining 29.1% was influenced by other factors not explained in this study. The results of the t test show that Leadership Style (X1) has a tcount of 2.315 and a ttable of 1.687, the value of tcount > ttable where  $2.315 > 1.687$ , apart from that, the significant value is 0.026, the value is  $0.026 < 0.05$ , so Ha1 is accepted and Ho1 is rejected. Motivation (X2) has a tcount of 2.727 and a t table of 1.687, the value of tcount > ttable where  $2.727 > 1.687$ , apart from that, the significant value is 0.010, the value is  $0.010 < 0.05$ , so Ha2 is accepted and Ho2 is rejected. Work Discipline (X3) has a tcount of 1.917 and a ttable of 1.687, a value of tcount > ttable where  $1.917 > 1.687$ , apart from that, the significant value is 0.063, a value of  $0.063 < 0.05$ , so Ha3 is rejected and Ho3 is accepted. So the variables Leadership Style, Motivation have a positive and significant effect partially and Work Discipline has no significant effect partially. The significant value of the F test results is 0.000, which is smaller than 0.05. It can be concluded that there is a simultaneous influence between Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiokindo Electric. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data premier yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 41 responden dengan menggunakan sampel jenuh maka pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 41 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F, analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 1,815 + 0,283X_1 + 0,615X_2 + 0,438X_3$ . Hasil uji koefisien karyawan 0,709 atau 70,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai thitung sebesar 2,315 dan ttabel 1,687 nilai thitung > ttabel dimana  $2,315 > 1,687$  selain itu nilai signifikan sebesar 0,026 nilai  $0,026 < 0,05$  maka Ha1

diterima dan  $H_01$  ditolak. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai thitung sebesar 2,727 dan  $t$  tabel 1,687 nilai thitung  $>$   $t$  tabel dimana  $2,727 > 1,687$  selain itu nilai signifikan sebesar 0,010 nilai  $0,010 < 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_02$  ditolak. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai thitung sebesar 1,917 dan  $t$  tabel 1,687 nilai thitung  $>$   $t$  tabel dimana  $1,917 > 1,687$  selain itu nilai signifikan sebesar 0,063 nilai  $0,063 < 0,05$  maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_03$  diterima. Maka variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil uji  $F$  nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

## INTRODUKSI

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dorongan, dan karya. Untuk mencapai tujuan, upaya perusahaan dipengaruhi oleh potensi tersebut. Kemajuan teknologi, tersedianya modal, perkembangan informasi, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tiap perusahaan harus memikirkan bagaimana cara agar dapat meningkatkan sumber daya manusia mempunyai kadar mutu yang tinggi, sehingga dapat mendorong perusahaan agar maju. (Parmin, 2023)

PT Tiokindo Electric berada di Tangerang merupakan perusahaan yang berbadan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) bergerak pada bidang jasa box panel listrik yang secara umum bertujuan mendukung dan berpartisipasi dalam gerak langkah pembangunan nasional. Perusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas jasa dan kinerja karyawan yang bagus, serta sempurna dalam pengerjaannya. Oleh sebab itu PT Tiokindo Electric karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus baik melalui pengalaman kerja, pelatihan, kompetensi, kedisiplinan, motivasi kejadian lain sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis hanya menentukan tiga variabel saja yakni Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja. Ketiga variabel ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan di artikan sebagai kemampuan seorang dalam mengolah serta mengarahkan sekelompok secara efektif dan efisien terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah sifat yang melekat pada seorang pemimpin yaitu kemampuan mengarahkan, memotivasi, memberi kenyamanan, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dan membangun tanggung jawab dalam kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. (Parmin, 2024)

Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien sehingga mencapai kepuasan tersendiri didalamnya, serta dapat menjadi pendorong untuk melakukan kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal. (Tukidi, 2024)

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berkaitan dengan pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja

karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT Tiokindo Electric dalam menjaga citra atau *image* yang selama ini disandang oleh perusahaan, dengan lebih meningkatkan kinerja kerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan kerja. Pekerjaan memiliki persyaratan khusus untuk memenuhi tujuannya, yang juga dikenal sebagai standar kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai kinerja dengan kualitas terbaik.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kajian Pustaka**

#### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta atau aset dalam sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan visi dan misi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Asmawati Asharie & M.Fadhiel Alie, 2023)

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

#### **Gaya Kepemimpinan**

##### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan pemimpin terhadap kemampuan karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba memengaruhi karyawannya.

##### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Syahril, Sulthon (2019:402) beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yaitu.

- 1) Teori Sifat
- 2) Teori Perilaku
- 3) Teori Lingkungan

##### **Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. dalam Parmin (2024) ada beberapa faktor gaya kepemimpinan, sebagai berikut.

- 1) Karisma
- 2) Inspirasi
- 3) Simulasi Intelektual
- 4) Memerhatikan staf secara individu

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (Herawati, N., dan Ranteallo, 2020:1-14), indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut.

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memberi motivasi.
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

### **Motivasi Kerja**

#### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Maruli (2020:58), motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari hasrat karyawan yang menimbulkan gairah dan keinginan yang memengaruhi, mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan sesuai dengan lingkup kerja.

#### **Faktor – Faktor yang memengaruhi Motivasi kerja**

Adapun menurut Afandi dalam (Halwa,A,2021:56), mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu, sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan hidup
- 2) Kebutuhan masa depan
- 3) Kebutuhan harga diri
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

#### **Indikator Motivasi kerja**

Menurut teori Novira (2021:663-674), faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja sebagai berikut

- 1) Prestasi (*Achievment*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat diperlukan dalam perusahaan agar pelaksanaan kegiatan dan pekerjaan karyawan dapat sesuai dengan yang telah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2022:32) disiplin merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan perusahaan untuk menjadi pedoman dasar aturan yang berlaku.

#### **Faktor -Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sari, Intan Sari, dan Uus Mohammad Darul Fadli (2023:232- 237), beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja sebagai berikut.

- 1) Jam kerja
- 2) Izin Kerja
- 3) Absensi Karyawan

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:43), beberapa indikator disiplin kerja, yaitu.

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan

### 3) Balas Jasa

## Kinerja Karyawan

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena berhubungan langsung dengan tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan tinggi maka tujuan perusahaan pasti tercapai dengan baik, sebaliknya jika kerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. (Nurhayati, 2020) pengertian bahwa kinerja adalah kesediaan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

### Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja Kerja

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, menurut Robert L. Mathis dan John H, Jackson (2019: 82), antara lain.

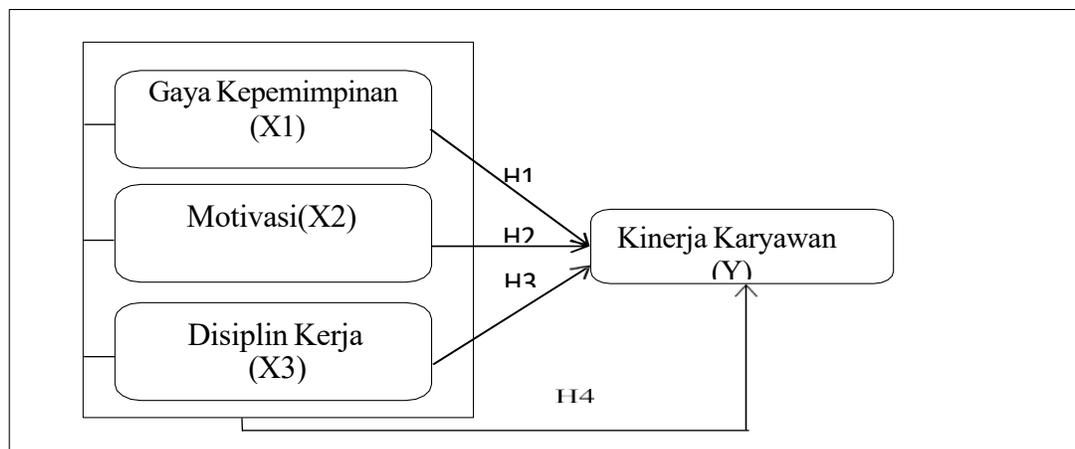
#### 1) Faktor-faktor pendukung kinerja

- (1) Kemampuan yang baik secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.
- (2) Motivasi yang tinggi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- (3) Dukungan yang diterima Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

#### 2) Faktor-faktor penghambat kinerja

- (1) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai. Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
- (2) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik. Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

**Gambar 1**



**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Hasil Pemikiran Sendiri

### **Keterangan.**

X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

## **Pengaruh Antar Variabel**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka semakin kecil pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Parmin, 2023) gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang khas dan unik dari pemimpin yang dapat digunakan untuk membedakan dengan orang lain.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri karyawan secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Menurut (Nurjaya, 2021), motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari hasrat karyawan yang menimbulkan gairah dan keinginan yang memengaruhi, mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan sesuai dengan lingkup kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan melakukan tugas pekerjaan yang baik dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki disiplin akan melakukan tugas pekerjaan yang tidak baik. Menurut (Tukidi, 2024) disiplin merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan perusahaan untuk menjadi pedoman dasar aturan yang berlaku.

## **METODOLOGI**

### **Sumber Data**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiono dalam Ahfaz (2024) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, teknik pengambilan data pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sedangkan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibedakan yaitu, sebagai berikut.

- 1) Data Primer
- 2) Data Sekunder

### **Horizon waktu**

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi *cross-sectional* merupakan tipe studi tahap yang datanya berupa beberapa subyek pada waktu tertentu,

periode penelitian ini adalah dari bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024.

### **Unit Analisis Data**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengambil data karyawan pada PT Tiokindo Electric dengan mengadakan penelitian langsung ke lokasi di JL. AMD X, RT 02/09, Kreo, larangan, Kota Tangerang, Banten.

### **Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data**

Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Riset internet (*Online Research*).
- 2) Penelitian kepustakaan (*Library Research*).
- 3) Penelitian lapangan (*Field Research*) di antaranya adalah sebagai berikut.
  - (1) Wawancara.
  - (2) Observasi
  - (3) Kuesioner

### **Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiokindo Electric yang berjumlah 41 orang.

### **Sampel**

Menurut data yang diperoleh dari perusahaan, saat ini terdapat 41 karyawan yang aktif di PT Tiokindo Electric. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ukuran populasi yang dimiliki PT Tiokindo Electric tidak terlalu besar, maka dapat menggunakan teknik sampling jenuh.

### **Variabel dan Pengukuran**

Variabel terdiri dari empat jenis yaitu, sebagai berikut.

- 1) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
- 2) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi.

#### **Uji Validitas**

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah product moment pearson dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) versi 27.

Kriteria penilaian uji validitas adalah.

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2022:135) jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Dalam

penelitian ini uji reliabilitas menggunakan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) versi 27.

Dasar pengambilan keputusannya adalah.

1. Jika Cronbach's alpha < 0,60 maka tidak reliabel.
2. Jika Cronbach's alpha > 0,60 maka reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik memiliki 4 konsep untuk mengukur instrumen data, yaitu sebagai berikut.

#### Uji Normalitas

Cara yang digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Grafik *Normality Probability Plot*, Grafik *Normality Probability Plot* berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

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

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. ((Andriani, 2023) Dasar penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut.

1. Jika ada pola tertentu (plot) yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Tilam (2023) adapun kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan adalah sebagai berikut ini. Setelah itu membandingkan nilai statistik d dengan dL (*d Lower*) dan dU (*d Upper*) dari tabel sesuai ketentuan, yaitu sebagai berikut.

1. Bila d lebih kecil dari dL, atau lebih besar dari 4-dL, 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.

### Metode Statistik untuk Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja karyawan  $\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Gaya kepemimpinan  $X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin kerja

$\beta_1$  = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan  $\beta_2$  = Koefisien regresi Motivasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi Disiplin kerja e = Standar error

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel (independend dan dependen) dan ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan korelasi tersebut (Sugiyono, 2021)). Pengukuran koefisien ini dilakukan menggunakan *koefisien pearson correlation product moment*. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Semakin erat mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variable dependen (Adhani, 2023). Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* atau koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* atau koefisien determinasi yang mendekati satu artinya ada pengaruh variabel independen (X) yang besar terhadap variable dependen (Y). Oleh sebab itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* saat melakukan evaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R<sup>2</sup>, nilai *adjusted R<sup>2</sup>* bisa naik atau turun apabila ada penambahan satu variable independen ke dalam model (Ghozali 2021:147)

### Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu sebagai berikut.

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka H1 dan H2 ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka H1 dan H2 diterima.

### Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut.

1. H3 akan diterima jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05
2. H3 akan ditolak jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau dengan cara lain, sebagai berikut.
  - a. Jika F hitung > F tabel maka H3 diterima.
  - b. Jika F hitung < F tabel maka H3 ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisis Data

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Deskriptif Descriptive Statistics**

	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
X1 =Gaya Kepemimpinan	41	36	60	51.02	5.150
X2 = Motivasi	41	18	30	26.34	2.996

X3 = Disiplin Kerja	41	17	30	25.68	3.204
Y = Kinerja Karyawan	41	29	50	43.70	4.956
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data diolah dengan spss 27

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti min, max, *mean*, sum, standar deviasi, *variance*, *range*, dan lain- lain untuk mengukur distribusi data. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui, sebagai berikut.

1) **Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Diperoleh total nilai minimum sebesar 36 dan nilai maximum sebesar 60 nilai *mean* sebesar 51.02 dengan standar deviasi 5.150.

2) **Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Diperoleh total nilai minimum sebesar 18 dan nilai maximum sebesar 30 nilai *mean* sebesar 26.34 dengan standar deviasi 2.996.

3) **Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Diperoleh total nilai minimum sebesar 17 dan nilai maximum sebesar 30 nilai *mean* sebesar 25.68 dengan standar deviasi 3.204.

4) **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Diperoleh total nilai minimum sebesar 29 dan nilai maximum sebesar 50 nilai *mean* sebesar 43.70 dengan standar deviasi 4,956.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pertanyaan di uji validitasnya(Ghozali, 2021). Item skor kuesioner dikatakan valid jika hasil r hitung kita dibandingkan dengan r tabel dimana  $df = 41 - 2 = 39$ , maka  $df = 39$  dengan signifikan 5% sehingga didapatr tabel 0,3081.

- 5) Jika rhitung > rtabel, maka pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.
- 6) Jika rhitung < rtabel, maka pertanyaan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa semua indikator variabel yangdigunakan pada penelitian ini mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel(0,3081). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y), semuanya dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas pada empat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka diadakan juga uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas dengan menggunakan *Croanbach Alpha* sebesar 0,06 sebagai patokan.

- 1. Nilai *Croanbach Alpha* > 0,06 = *Reliable*.
- 2. Nilai *Croanbach Alpha* < 0,06 = Tidak *Reliable*

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Croanbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,865	Reliable

Motivasi	0,795	Reliable
Disiplin Kerja	0,837	Reliable
Kinerja Karyawan	0,896	Reliable

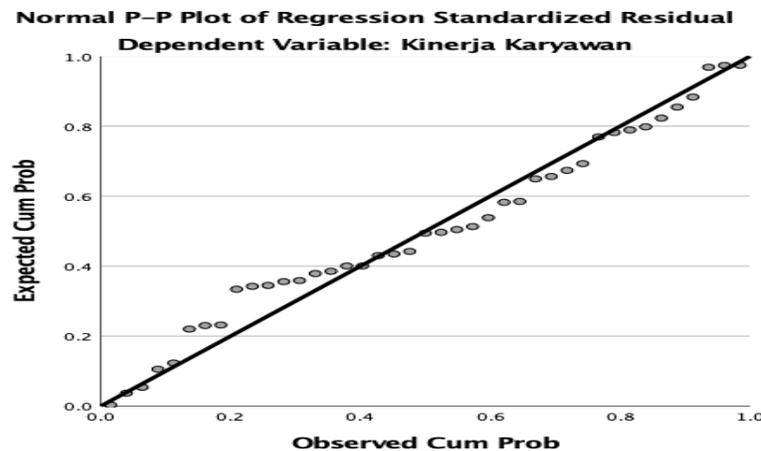
Sumber : Data diolah dengan spss 27

### Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model- model penelitian yang diajukan. dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Grafik *Normality Probability Plot*, Grafik *Normality Probility Plot* berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data (Plot) pada sumbu diagonal, dengan kriteria, sebagai berikut.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis 1 diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah dengan spss 27.

Adapun langkah lain yang dapat ditempuh untuk melakukan uji normalitas yaitu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**Gambar 3**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		41	
Normal Parameters	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.570914	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.072	
	Negative	-.133	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.065	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.072

Sumber : Data diolah dengan spss 27.

Dari hasil uji One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diteliti pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,67 yang berarti lebih besar dari 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jadi uji multikolinearitas ini di gunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi atau tidaknya antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang akan diteliti. Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan angka dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.815	4.397		.413	.682		
X1 = Gaya Kepemimpinan	.283	.122	.294	2.3	.0450	.450	2.2
X2= Motivasi X3 =Disiplin	.615	.226	.372	15.27	.026	.391	22.5
				27	.10		58

Kerja	.438	.228	.283	1.9	.0	.334	2.9
				17	63		97

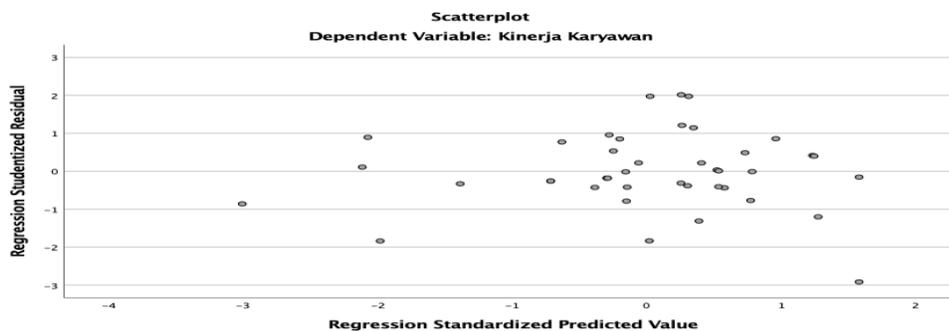
a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan Sumber : Data diolah dengan spss 27

Dari pernyataan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF ke tiga variabel pada penelitian ini nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain yang telah di uji. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas.

**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah dengan spss 27

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik - titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik - titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Hasil Uji AutoKorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Uji Durbin Watson*, sebagai berikut.

1. Jika  $dU < dW < 4-dU$  maka tidak terjadi autokorelasi.
2.  $dW < dL$  atau  $dW > 4- dL$  maka terjadi autokorelasi.
3.  $dL < dW < dU$  atau  $4-dU < dW < 4-dL$  maka tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji AutoKorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Rsquare	Std. Error ofthe Estimate	Durbin-Watson
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.709	2.673	2.284

- a. Predictors: (Constant), X3 = Disiplin Kerja, X2 = Motivasi, X1 = Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 di atas adalah hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa Durbin Watson sebesar 2,284 Jika dibandingkan dengan DW tabel dengan nilai signifikan 5% pada jumlah (n)= 41 dan jumlah variabel independent 3 (K = 3) maka diperoleh nilai dU = 1,6603. Sehingga memperoleh nilai 4-dU = 2,339 di mana dW berada diantara dU (1,6603) < dW (2,284) < 4-dU (2,339) dan disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Metode Statistik untuk Analisis Data

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 5**  
**Haasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.815	4.397		.413	.682
X1 = Gaya kepemimpinan	.283	.122	.294	2.315	.026
X2 = Motivasi	.615	.226	.374	2.727	.010
X3 = Disiplin Kerja	.438	.228	.283	1.917	.063

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan Sumber : Data diolah dengan spss 27

Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan, sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,815 + 0,283X_1 + 0,615X_2 + 0,438X_3$$

Dari hasil analisis dan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan, sebagai berikut.

- 1) Persamaan regresi linier di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 1,815 dengan tanda

positif sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa, jika variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) diasumsikan konstan atau nilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 1,815.

- 2) Konstanta variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,283 yang artinya jika motivasi dan disiplin kerja tetap, sedangkan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,283.
- 3) Konstanta variabel motivasi (X2) sebesar 0,615 yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap, sedangkan motivasi mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,615.
- 4) Konstanta variabel disiplin kerja sebesar 0,438 yang artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi tetap, sedangkan disiplin kerja mengalami kenaikan satu kesatuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,43.

### Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations**

		X1=Gaya Kepemimpinan	X2=Motiv asi Kerja	X3= Disiplin kerja	Y= Kinerja Karyawan
X1 = Gaya kepemimpi na n	Pearson	1	.622	.721	.745
	Correlatio n				
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41
X2 = Motivasi	Pearson	.662	1	.764	.783
	Correlatio n				
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41
X3 = Disiplin kerja	Pearson	.721	.764	1	.779
	Correlatio n				
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41
Y = Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.745	.783	.779	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

	N	41	41	41	41
--	---	----	----	----	----

Sumber : Data diolah dengan spss 27

Tabel 6 menunjukkan hasil besarnya korelasi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja antara kinerja karyawan, sebagai berikut.

1. Besarnya korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,745. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan berkorelasi kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.
2. Besarnya korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,783. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan berkorelasi kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.
3. Besarnya korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,779. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan berkorelasi kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. apabila nilai koefisien mendekati satu, maka dikatakan variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen yang ada di dalam penelitian. Sedangkan, jika  $R^2$  kecil maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah.

**Tabel 7**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.709	2.284

- a. Predictors: (Constant), X3 =Disiplin Kerja, X2 = Motivasi, X1 = GayaKepemimpinan
- b. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan Sumber : Data diolah dengan spss 27

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,709 yang berarti menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini

berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5 % artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Nilai t tabel memiliki derajat bebas atau *degree off freedom* (df) = n-k-1 atau = 41 - 3 - 1 = 37 adalah jumlah responden, maka di dapat nilai t tabel = 1,687.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.815	4.397		.413	.682
X1 = Gaya kepemimpinan	.283	.122	.294	2.315	.026
X2 = Motivasi	.615	.226	.374	2.727	.010
X3 = Disiplin Kerja	.438	.228	.283	1.917	.063

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan Sumber : Data diolah dengan spss 27.

Hasil uji t pada tabel 8 dijelaskan, sebagai berikut.

- 1) Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) ( $2,315 > 1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,026 < 0,05$ ) maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.
- 2) Variabel motivasi ( $X_2$ ) ( $2,727 > 1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,010 < 0,05$ ) maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, yang artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.
- 3) Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) ( $1,917 > 1,687$ ) dan nilai signifikansi ( $0,063 > 0,05$ ) maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Tiokindo Electric.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5 % artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Nilai f tabel memiliki derajat bebas atau *degree off freedom* ( $df_1$ ) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3 dan ( $df_2$ ) = n-k- 1 atau = 41 - 3 - 1 = 37 adalah jumlah responden. Maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,859.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	718.104	3	239.368	33.499	.000 <sup>b</sup>
Residual	264.384	37	7.146		
Total	982.488	40			

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Motivasi X3 = Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan spss27

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji F dengan nilai sebesar  $33.499 > 2,859$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulannya variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT Tiokindo Electric.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar  $2,315 > t$  tabel  $1,687$  dan sig  $0,026 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiokido Electric.
- 2) Pengaruh variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar  $2,727 > t$  tabel  $1,687$  dan sig  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, maka tidak terdapat berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiokido Electric.
- 3) Pengaruh variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $1,917 > t$  tabel  $1,687$  dan sig  $0,063 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiokido Electric.
- 4) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar  $33,499 > F$  tabel  $2,859$  dan sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{o4}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Dengan demikian maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT Tiokindo Electric adalah variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar  $2,727$ , kemudian diikuti variabel gaya kepemimpinan dengan t hitung sebesar  $2,315$ , dan variabel yang memiliki pengaruh paling kecil kinerja karyawan pada PT Tiokindo Electric adalah variabel disiplin kerja dengan t hitung sebesar  $1,917$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, I. (2023). THE THE ROLE OF INTERNET BANKING FACILITIES & SYSTEM QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION AT PT BCA TBK BRANCH KCP TAMAN SEMANAN INDAH JAKARTA: THE ROLE OF INTERNET BANKING FACILITIES & SYSTEM QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION AT PT BCA TBK BRANCH KCP TAMAN SEMANAN INDAH JAKARTA. *JOURNAL OF ACCOUNTING, ENTREPRENEURSHIP AND FINANCIAL TECHNOLOGY (JAEF)*, 5(1).
- Ahfaz, M. (2024). ANALISIS PERBEDAAN PENGUNGKAPAN INTELLECTUAL CAPITAL BERDASARKAN STRUKTUR KEPEMILIKAN (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI 2021). *Accounting Research and Business Journal 1 (2)*, 43-58, 1(2), 43–58.
- Andriani, D. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR. *Management Research and Business Journal*, 1(1).
- Asmawati Asharie, & M.Fadhiel Alie. (2023). Pengembangan Digital Marketing, Peran Manajemen SDM, Keunggulan Bersaing Produk Industri Kreatif UMKM Di Pasar Global. *Jurnal SOLMA*, 12(2), 614–624. <https://doi.org/10.22236/solma.v12i2.11451>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Nurhayati, P. (2020). Analisis Pengaruh E-Marketing terhadap Competitive Advantage Melalui Kinerja Marketing. *Owner*, 4(1), 58. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.218>
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parmin, Y. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK. *Management Research and Business Journal (MRB)*, 1(1), 18–37.
- 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.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th ed.). CV.Afabeta.
- Tilam, S. T. dkk. (2023). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2015-2019. *Accounting Research and Business Journal*, 1(Agustus).
- 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.