

**Analisis Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang (Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang )**

**Hanis Fitriyah \*)**

**Rois Arifin \*\*)**

**Rahmawati \*\*\*)**

**Email : 21901081563@unisma.ac.id**

**Universitas Islam Malang**

***Abstract***

*This research aims to determine the influence of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. The object of this research is PT Permodalan Nasional Madani (Persero) with a sample size of 95. The sampling technique uses purposive sampling. Data collection techniques use questionnaires and data analysis tools. Based on the results of partial research analysis, leadership style has a significant effect on employee performance. Meanwhile, partially Work Discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, partially motivation has a significant effect on employee performance.*

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

**Pendahuluan**

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bertugas untuk mempercepat akselerasi pengentasan kemiskinan, bergerak aktif untuk memberikan pembiayaan dan pemberdayaan kepada kelompok Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Salah satu program dari PNM adalah program Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera). Pra sejahtera di Indonesia tidak dapat dihindari, namun harus dihadapi. Mekaar ada untuk wanita pra sejahtera. Salah satu cara menghadapi pra sejahtera di Indonesia hadir melalui PNM pada tahun 2015 melalui Mekaar. Mekaar memberikan layanan bagi wanita pra sejahtera yang tidak memiliki modal untuk membuka usaha maupun modal untuk mengembangkan usaha mereka.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014: 1) dalam (Riyadi, 2016). Berdasarkan Uraian tersebut maka penelitian dengan judul **‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Area Malang’**.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang?

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti Diharapkan hasil penelitian dapat mampu memberikan pengetahuan yang lebih dari dampak kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan diharapkan Memberikan masukan atau rekomendasi yang perlu di tingkatkan untuk memaksimalkan hasil kinerja karyawan di Perusahaan.

### **Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Gaya Kepemimpinan**

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi visi suatu organisasi yang mendorong karyawan berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat, dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja, salah satu gaya kepemimpinan yang dapat melakukan hal tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Munawaroh, 2012 : 137).

Adapun indikator Kepemimpinan dari variabel ini adalah Tegas, Mengetahui sifat sifat orang lain, Cakap dan Mampu menciptakan komunikasi dengan bawaha.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Berikut beberapa pendapat mengenai disiplin kerja. Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2011) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan aturan waktu: Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan: Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan: Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang

ditentukan Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor internal antara lain:
  - a.) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dengan pekerjaan yang baik.
  - b.) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal luar diri seseorang. eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor eksternal:
  - a.) Kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
  - b) Kompensasi Yang Memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Handoko (2009) menjelaskan “pengertian kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Mitchell dan Larson (2008) menjelaskan “kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja”. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung

oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Adapun indikator dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut (Robbins, 2012:155):

1. Kuantitas Hasil Kerja Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari tanggung jawab, ketelitian, dan kejujuran.
2. Kualitas Hasil Kerja Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan, mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.
3. Ketepatan Waktu Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan- kegiatan lain yaitu : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan di instansi, segera melaksanakan pekerjaan yang berikan instansi.

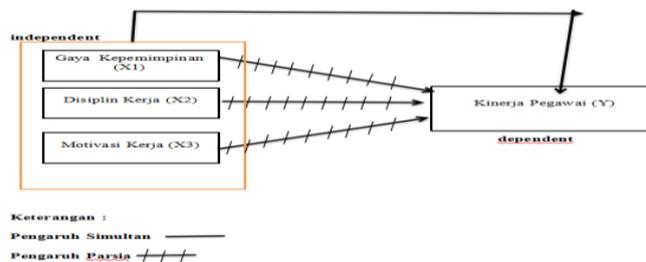
### Hipotesis

Hipotesis 1 : Bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Malang

Hipotesis 2 : Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Malang

Hipotesis 3 : Bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Malang

Hipotesis 4 : Bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Malang



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Metode Penelitian

#### Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksperimental yang mana bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam kondisi yang telah ditentukan peneliti sebelumnya, eksperimental sendiri memungkinkan peneliti untuk mengendalikan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat. Eksperimental adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana variabel bebas dikontrol dan dikendalikan untuk dapat menentukan pengaruh yang ditimbulkan pada variabel terikat. dalam penelitian eksperimental selalu mengacu pada hipotesis yang akan diuji. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2016).

lokasi penelitian dilaksanakan di PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Area Malang Jawa Timur. waktu penelitian akan di mulai pada bulan Mei 2023 sampai bulan Juli 2023

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Unit Lawang, Malang Jawa Timur, sejumlah 95 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus sampling (Sampling Jenuh). Menurut sugiyono, 2016 yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel sensus. Dari hasil perhitungan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 95 responden..

### Metode Analisis Data

Setelah metode pengumpulan data, penelitian ini memakai metode analisis data. Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Untuk implementasi pada aplikasi SPSS diterapkan data dari kuesioner yang diberikan kepada Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Instrumen

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Kode Item	Pearson Korelasi	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,856	0,199	Valid
	X1.2	0,861	0,199	Valid
	X1.3	0,886	0,199	Valid
	X1.4	0,764	0,199	Valid
Displin Kerja (X2)	X2.1	0,729	0,199	Valid
	X2.2	0,659	0,199	Valid
	X2.3	0,765	0,199	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,850	0,199	Valid
	X3.2	0,907	0,199	Valid
	X3.3	0,863	0,199	Valid
	X3.4	0,761	0,199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,637	0,199	Valid
	Y1.2	0,778	0,199	Valid
	Y1.3	0,826	0,199	Valid

Berdasarkan pada uji validitas di tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai r tabel sebesar 0,199 yang didapat dari jumlah sampel 95 responden dan signifikansinya 5%, nilai r hitung variable Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dilihat pada nilai Pearson Correlation menunjukkan nilai yang lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan semua item variabel tersebut valid. .

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,851	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,810	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,857	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,731	Reliabel

Seperti terlihat pada Tabel 2, semua variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.** Regresi Linear Berganda

Gaya	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.339	1.637			3.873	.000
Gaya Kepemimpinan	.183	.070	.244		2.622	.010
Disiplin Kerja	.214	.102	.176		2.102	.038
Motivasi Kerja	.333	.070	.443		4.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel coefficients uji regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,339 + 0,183X_1 + 0,214X_2 + 0,333 X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,339 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  memiliki nilai sama dengan nol maka variabel terikat ( $Y$ ) bernilai 6,339.
2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,183 hal ini menunjukkan jika variabel  $X_1$  mengalami kenaikan, maka  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,183 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,214 hal ini menunjukkan jika variabel  $X_2$  mengalami kenaikan, maka variabel  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,333 hal ini menunjukkan jika variabel  $X_3$  mengalami kenaikan, maka variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.

## Uji Normalitas

**Tabel 4.** Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91626149
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.056
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai Asymp sig > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.829	1.206	Bebas Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.998	1.002	Bebas Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0.829	1.207	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa semua variabel bebas terbebas dari multikolinieritas. Hal ini dikarenakan nilai tolerance pada variabel  $X_1$  0,829 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF nya 1.206 lebih besar dari 10. Lalu pada nilai tolerance variabel  $X_2$  0,998 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF nya 1.002 lebih besar dari 10. Nilai tolerance pada variabel  $X_3$  0,829 lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF nya 1.207 lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut terbebas dari

multikolinieritas atau tidak ada keterkaitan antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.852	Bebas Heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.914	Bebas Heterokedastisitas
3	Motivasi Kerja (X3)	0.095	Bebas Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi variabel X1, X2 dan X3 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis Uji F

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Gaya	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.092	3	23.364	15.960	.000 <sup>b</sup>
Residual	133.213	91	1.464		
Total	203.305	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Uji t (Parsial)**

Gaya	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.339	1.637		3.873	.000
GayabKepemimpinan	.183	.070	.244	2.622	.010
Disiplin Kerja	.214	.102	.176	2.102	.038
Motivasi Kerja	.333	.070	.443	4.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data tabel di atas analisa uji t dapat diketahui sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Pada variabel Gaya Kepemimpinan diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2) Pada variabel Disiplin Kerja diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,038 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja (X3) Pada variabel Motivasi Kerja diketahui memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima atau terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Gaya	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.323	1.20991

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

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,323 atau 32,3% yang artinya nilai variabel X1, X2 dan X3 mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar 67,7% adalah variabel lain yang mempengaruhi dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan**

Hasil perhitungan yang didapat untuk menguji variabel Kinerja Karyawan secara simultan menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Andico (2022) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan maupun parsial mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t lebih kecil dari 5 % maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Semakin baik gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dilakukan seseorang saat bekerja. Gaya kepemimpinan mampu membentuk persepsi positif dan kepercayaan karyawan yang akan memperkuat loyalitas mereka. Ketika sebuah kepemimpinan diterapkan secara positif maka kinerja akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Indrayanti (2020) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap proses Kinerja karyawan..

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t lebih kecil dari 5 % maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dilakukan seseorang saat bekerja. Disiplin kerja mampu membentuk persepsi positif karyawan yang akan memperkuat kinerja mereka. Ketika sebuah kepemimpinan disiplin kerja diterapkan secara positif maka kinerja akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Cahyo (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t lebih kecil dari 5 % maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Semakin baik motivasi kerja pada suatu karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang dilakukan seseorang saat bekerja. Motivasi kerja mampu membentuk persepsi positif dan terhadap karyawan yang akan memperkuat kinerja mereka. Ketika sebuah motivasi kerja diterapkan secara baik maka kinerja akan semakin meningkat.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Magdalena (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani

Persero Unit Lawang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F.
2. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t
3. Bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
4. Bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t

### Keterbatasan

Pada penelitian ini penulis telah melakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu:

1. Dengan adanya keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil 95 sampel karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang yang berpengaruh pada keakuratan data
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu tiga bulan sehingga kurang maksimalnya dalam pengambilan sampel.

### Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Agar penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya tidak hanya pegawai di PT Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang.
2. Peneliti selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan pengumpulan data dengan cara kuisioner serta wawancara. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya melakukan penelitian dengan variabel peneliti ini saja tetapi ditambahkan dengan variabel dan juga memperluas objek penelitian. Bagi peneliti selanjutnya :
  - a) Jumlah populasi dan sampel penelitian dapat diperluas dan ditambahkan untuk mendapatkan hasil yang sempurna.
  - b) Memberikan tambahan variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya agar bisa memperkuat pendapat.
  - c) Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi..

### Referensi

- Wildani, A. H., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2019). *Pengaruh Product Quality, Price, Location Dan Service Quality Terhadap Customer Satisfaction CFC (California Fried Chicken) Malang*. 12(02), 221–232.
- Andico, Reyhan Rivan (2022) pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor cabang bank BRI Gresik). Undergraduate thesis, Stiesia

surabaya.

- Azahraty, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin), *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1-11.
- Cahyo, Ahmad N., Imam, B. (2022). “Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” .
- Ghozali, Imam. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- ZHerzberg, Frederick. 2013. Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. *Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed*.
- Indrayanti, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat di Kota Samarinda. *Jurnal Ecodemica*.
- Logor, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Magdalena,. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. PT.Intimedia
- Purwanto, sayugo adi. . . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu .... Penelitian Mandiri ....
- Priyo Raditya dkk, 2014: 1).pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya).
- Septianingsih, lisa (2019) pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan bprs metro madani cabang jatimulyo
- Setyaningsih,2019, “pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo”
- Setiawan, B. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014). The Influence Of Leadership at the influence of leadership on performancend Work Attitudes toward Job Satisfaction andPerfomace of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69-77
- Sharryn, Kasmir. "The Mondragon Cooperatives And Global Capitalism: A Critical Analysis." *New Labor Forum*. Vol. 25. No. 1. Sage Ca: Los Angeles, Ca: Sage Publications, 2016
- Singodimedjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.2016.*Metode Penelitian*.Bandung : Alfabeta 2016.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.R dan D*,Bandung Alfabeta Sulastiyono, 201:5.*Manajemen Penyelenggaraan Hotel*,Bandung:Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan Dari*

---

Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.

Robbins. 2003. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stefen P. & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.

Uno, Hamzah. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara Kompensasi Dan Pengembangan SDM Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Ecodemica.

Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasdan penelitian. Jakarta : Rajawali Pres

Zella AlQadrie, S., Prawira, D., & Ilhamsyah, I. (2021). Analisis Kesuksesan E- Commerce Shopee di Kalangan Mahasiswa Menggunakan Delone & MClean Is Success Model (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Tanjungpura)

Hanis Fitriyah \*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

H. Rois Arifin \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati \*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma