

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nur Suci Untari<sup>1</sup>, Tirton Nefianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No. 9, Jakarta, Indonesia  
e-mail: [nursuciuntari.ueu@gmail.com](mailto:nursuciuntari.ueu@gmail.com), [nefianto.tirton@esaunggul.ac.id](mailto:nefianto.tirton@esaunggul.ac.id)

### Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini ialah guna menilai dampak dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan. Variabel independen meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Variabel dependen meliputi evaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap sampel sebanyak 100 responden yang bekerja di sektor distribusi produk kecantikan di Jakarta Barat. Pemilihan partisipan penelitian dilakukan dengan memakai metode *purposive sampling*. Metode mengumpulkan data ditempuh dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan informasi, dengan menggunakan skala Likert 4 poin sebagai alat ukur untuk menilai 28 faktor yang berbeda. Teknik analisis data yang digunakan dalam studi ini memakai analisa regresi linier berganda. Temuan dari studi ini menggambarkan motivasi kerja memiliki dampak positif kuat secara statistik terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, ketika mempertimbangkan efek gabungan dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan, terlihat bahwa faktor-faktor ini secara kolektif memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

*The primary objective of this study is to assess the impact of work motivation, work discipline, and leadership style on employee performance. The independent variables encompass work motivation, work discipline, and leadership style. The dependent variable encompasses the evaluation of employee performance. The present study was done on a sample of 100 respondents employed in the beauty product distribution sector in West Jakarta. The selection of research participants was conducted using the purposive sampling technique. The process of data collecting involved the distribution of questionnaires to gather information, employing a 4-point Likert scale as a measurement tool for assessing 28 different factors. The data analysis technique employed in this study involves the utilisation of multiple linear regression analysis. The findings of this study demonstrate that work motivation exerts a positive and statistically significant impact on employee performance. Similarly, work discipline is also found to have a positive and statistically significant effect on employee performance. However, the analysis reveals that leadership style does not have a positive and statistically significant influence on employee performance. Furthermore, when considering the combined effects of work motivation, work discipline, and leadership style, it is observed that these factors collectively have a positive and statistically significant impact on employee performance.*

**Keyword :** Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Perawatan kecantikan akhir-akhir ini mulai ramai digemari semenjak munculnya *beauty vlogger* yang menunjukkan produk terbaik serta cara mengaplikasikan perawatan kecantikan dengan optimal. Hal tersebut meningkatkan kesadaran kaum wanita untuk menjaga kecantikan serta kesehatan wajah. Kini produk kecantikan mulai terdistribusi massiv di Indonesia melalui jual beli online atau *e-commerce*, terlebih saat ini indonesia masih mengalami pandemi Covid-19 yang juga semakin luangnya waktu kaum wanita untuk melakukan perawatan diri dirumah.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan distribusi ini membutuhkan SDM yang kompeten. Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan, karena kualitas SDM secara langsung berdampak pada kinerja organisasi. Untuk memastikan kinerja yang optimal, sangat penting untuk menerapkan praktik manajemen SDM yang tepat, termasuk memberikan pelatihan yang komprehensif dan memberikan

penghargaan kepada individu yang secara konsisten memberikan hasil yang memuaskan. Selain itu semakin tinggi pertumbuhan pandemi Covid-19 saat ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya disiplin Kerja.

Sutrisno (2010) menegaskan bahwa keberadaan disiplin kerja di kalangan karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit. Sebaliknya, penanaman disiplin kerja yang kuat diyakini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Aritonang (2005) melakukan penelitian. Disiplin kerja di kalangan karyawan dianggap sebagai komponen penting dari kinerja secara keseluruhan. Temuan dari penelitian tersebut bahwa ada korelasi positif. Pandemi yang ada saat ini memaksa perusahaan untuk melakukan kebijakan WFH (*Work From Home*) yang dimana dapat menurunkan produktivitas karyawan salah satunya disiplin kerja.

Menurut Susanto (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi positif sangat kuat oleh disiplin kerja. Menurut temuan studi tersebut, efektivitas waktu adalah tanda terbaik daripada disiplin kerja.

Fakta tersebut menggambarkan kepuasan pegawai dengan selaras dengan peningkatan kinerja. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan mendapat peringkat terendah sebagai ukuran kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan betapa sedikitnya yang dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan di tempat kerja ditaati.

Dahana (2020) menegaskan bahwa ada korelasi positif dan substansial diantara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja patut diperhatikan. Pemeliharaan dan peningkatan disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nisyak (2018) menegaskan bahwa ada korelasi yang sangat menguntungkan diantara disiplin dan kinerja pegawai. Disiplin kerja mengacu pada serangkaian sikap, perilaku, dan kegiatan yang selaras dengan norma-norma yang telah ditetapkan, baik yang eksplisit maupun implisit. Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut dapat mengakibatkan dijatuhkannya hukuman. Penggunaan tindakan disipliner dalam bentuk penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang cakap, sehingga dapat mendorong pemeliharaan tingkat produktivitas yang tinggi. Tindakan disipliner yang diterapkan bagi karyawan yang berkinerja buruk melibatkan analisis komprehensif atas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja di bawah standar, yang diikuti dengan pengembangan rencana strategis dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

Selain itu, penelitian terdahulu lebih menekankan pada faktor psikologis sebagai variabel mediasi didalam korelasi diantara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Susanty *et al* (2020) dan disiplin kerja kepada produktivitas pegawai Susanty & Baskoro (2013). Namun demikian masih jarang dilakukan penelitian yang menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Kemudian pada penelitian sebelumnya dilakukan pada bisnis bidang jasa dan Keuangan, adapun penelitian ini dikerjakan pada bidang distribusi produk kecantikan.

Tujuan riset ilmiah kali ini ialah guna menguji dampak kolektif dari ketiga variabel tersebut kepada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berharga terhadap pengetahuan yang ada di bidang teori/ilmu manajemen organisasi. Selain itu guna menaikkan kinerja karyawan dalam sektor distribusi kecantikan di wilayah Jakarta Barat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Kartika (2010) individu terdorong untuk memenuhi berbagai keinginan intrinsik yang sering kali merupakan bawaan dari dalam diri manusia. Tuntutan yang disebutkan di atas mencakup lima kategori yang berbeda dan terstruktur secara hirarkis dalam hal kepuasan mereka, sehingga mempengaruhi motivasi individu terhadap pekerjaan mereka. Konsep motivasi kerja berakar dari istilah Latin "Movere," artinya dorongan atau gerakan. Banyak konsep motivasi yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli di bidangnya. Temuan Flippo, sebagaimana dikutip oleh Kusjono et. al., (2020). motivasi dapat dianggap sebagai keterampilan yang memungkinkan individu dan organisasi untuk secara efektif memandu orang menuju pencapaian kesuksesan. Keterampilan ini melibatkan penyesuaian keinginan karyawan dengan tujuan bisnis, sehingga memfasilitasi pencapaian keduanya secara bersama, menurut Hasyim *et al* (2020).

### **Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam Rizki (2020) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kemampuan pegawai untuk mematuhi aturan di sekitarnya baik aturan yang formal dengan tulisan ataupun dengan lisan. Disiplin mengacu pada suatu keadaan atau disposisi di mana karyawan diharuskan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan. Jika kebijakan dan hukum perusahaan secara konsisten diabaikan atau dilanggar, maka akan terjadi kemerosotan disiplin karyawan. Sebaliknya, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan akan menguntungkan. Disposisi adalah kecenderungan dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan yang berlaku di lingkungannya. Rizvitasari (2002). Tingkat kesadaran dan kecenderungan individu untuk mematuhi semua kebijakan organisasi dan konvensi masyarakat yang relevan Rizvitasari (2002).

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan dalam Kasino (2020) menyatakan Kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya terhadap tindakan dan perilaku bawahannya, sehingga menumbuhkan keinginan dalam diri mereka untuk berkolaborasi dan terlibat dalam upaya produktif yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Konsep gaya kepemimpinan mencakup sekumpulan atribut yang berbeda yang digunakan oleh para pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya, yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Atau, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan metode yang konsisten yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin Tumengkol *et al* (2020). Konsep gaya kepemimpinan mengacu pada seperangkat norma perilaku yang dipakai oleh individu dalam upaya mereka untuk memberikan pengaruh terhadap tindakan orang lain, seperti yang dipersepsikan oleh individu itu sendiri. Dalam skenario ini, sangat penting untuk memprioritaskan upaya membangun kesamaan persepsi antara orang yang memiliki kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku dan individu yang perilakunya dapat terpengaruh Kusjono & Firmansyah (2020).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2008) kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam upaya profesional mereka, berdasarkan standar tertentu yang relevan dengan peran masing-masing. Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual dari seorang individu, yang menunjukkan prestasi kerja mereka atau pencapaian nyata yang telah mereka dapatkan. Hasyim *et al* (2020). Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja dapat

didefinisikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan atau unit tertentu dalam organisasi tempat individu dipekerjakan. Kinerja merupakan wujud nyata dari tindakan manusia yang dapat diamati. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh bermacam faktor. Elemen-elemen tersebut berkontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja. Menurut Sunarsi & Yuliani (2019) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya individu secara kualitas ataupun kuantitasnya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABLE**

### **Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasino (2020) bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja ketiganya bersamaan berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan Razak (2018), menyatakan ketiga variabel tersebut secara simultan mempunyai dampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan Tamarindang (2017) menyebutkan ketiga variabel tersebut secara simultan berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan :

H4: Motivasi kerja, disiplin kerja gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Susanty (2012) menyebutkan motivasi kerja berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Susilaningih (2018) mengungkapkan bahwa motivasi berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Fakta ini juga didukung oleh Kusjono (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan :

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Masrofah (2015) menyebutkan disiplin kerja berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Menurut penelitian Susanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif kuat kepada produktivitas pegawai. Nisyak (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan :

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

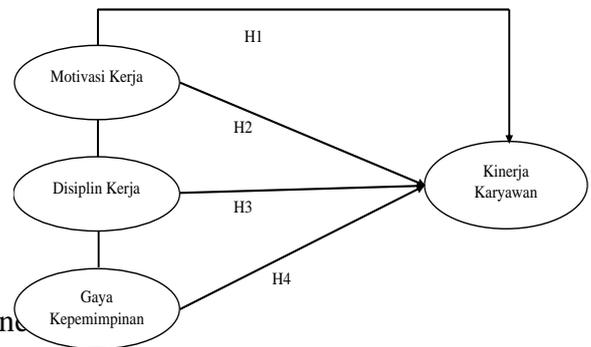
Menurut Sunarsi (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Susanty (2012), menyebutkan gaya kepemimpinan berdampak positif kuat kepada produktivitas pegawai. Hal tersebut selaras dengan Sumengkol (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan :

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **MODEL PENELITIAN**

Model penelitian yang efektif akan memberikan hubungan yang jelas dan langsung antara variabel-variabel yang diteliti, dengan tujuan untuk memfasilitasi pemahaman tentang lintasan penelitian.

Berdasarkan analisis interaksi antar faktor yang disebutkan di atas, model penelitian diilustrasikan di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Pengukuran

Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan dimensi Mashlow (2016). Pengukuran variable disiplin kerja menggunakan dimensi Singodimendjo (2013). Pengukuran variable gaya kepemimpinan menggunakan dimensi Hasibuan (2016) yang terdiri dari Kepemimpinan Delegatif, Sedangkan pengukuran variable Menurut Robbin (2016) Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu dan Kemandirian.

### Desain Penelitian

metodologi kausal ialah metodologi yang penulis gunakan, yang bertujuan guna melihat dampak sebab akibat yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang ada.

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian yang menggabungkan pengukuran survei, dengan memakai instrumen penghimpunan data dalam bentuk kuesioner. Data diperoleh dengan cara menangkap respon yang diberikan oleh partisipan. Data yang dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner dianggap sebagai data primer, karena merupakan pencatatan awal informasi yang langsung didapat dari sumber asli untuk suatu tujuan tertentu.

### Populasi dan Sampel

Sedangkan populasinya ialah karyawan di wilayah Jakarta Barat. Untuk penentuan jumlah sampel menggunakan pengukuran menurut slovin, sehingga sampel yang dibutuhkan berjumlah 100 responden. Pendekatan penghimpunan sampel yang dipakai ialah *Nonprobability Sampling*, utamanya menggunakan metode *purposive sampling*. Penentuan kriteria sampel didalam riset ini yakni pekerja distributor produk kecantikan, kemudian telah bekerja minimal selama 1 tahun dan berusia minimal 18 tahun.

### Metode Analisis Data

Kuesioner ialah metode yang dipilih guna mendapatkan data, yang menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Oleh karena itu, penggunaan alat ukur sangat penting untuk menilai distribusi data melalui penerapan uji asumsi klasik, serta memastikan validitas dan reliabilitas pengukuran. Uji Validitas mempunyai tujuan yakni menilai sepanjang mana suatu kuesioner secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, Uji Reliabilitasnya dengan memakai *Cronbach Alpha*, digunakan untuk mengevaluasi konsistensi dan stabilitas pengukuran kuesioner. Selain

itu, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

## **HASIL**

### **Karakteristik Responden**

Mengacu pada temuan yang diperoleh dari studi penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 100 partisipan, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Responden telah mengisi kuesioner untuk memberikan gambaran umum tentang keadaan diri mereka. Responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan di wilayah Jakarta Barat mayoritas responden adalah wanita sebesar 59 orang dengan kata lain 59% dan pria sebesar 41 orang dengan kata lain 41%.

Berdasarkan usia saat ini mayoritas karyawan di wilayah Jakarta Barat berusia 18-23 tahun sebesar 39 orang dengan kata lain 39%, kemudian usia 24-29 tahun sebesar 32 orang dengan kata lain 32%, untuk usia 30-35 tahun sebesar 16 orang dengan kata lain 16% dan untuk usia >35 tahun sebesar 13 orang dengan kata lain 13%. Berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan di wilayah Jakarta Barat mayoritas D1-D3 dengan jumlah sebanyak 43 orang atau 43%, selanjutnya SMA/SMK dengan jumlah sebesar 32 orang (32%), untuk pendidikan S1 sebesar 22 orang (22%) dan S2 sdengan jumlah sebanyak 3 orang (3%). Responden berdasarkan lama bekerja paling banyak sudah bekerja selama 2-5 tahun dengan jumlah sebanyak 45 orang atau 45%, kemudian pegawai yang telah bekerja selama 1 tahun berjumlah 34 orang (34%) dan karyawan yang telah bekerja >5 tahun sebanyak 21 orang atau 21%.

### **Uji Validitas**

Uji validitas ialah metode umum dipakai guna menilai kevalidan sebuah kuesioner (Ghozali, 2013). Validitas hasil kuesioner dapat ditentukan jika pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner penelitian secara efektif menangkap konstruk yang sedang diukur.

### **Motivasi Kerja**

Variabel ini memakai dimensi menurut Maslow (2016) Secara spesifik, kelima kategori kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Temuan dari uji validitas yang diaplikasikan kepada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja telah dianggap valid. Sebab besaran r hitung diatas nilai r tabel, yang menunjukkan bahwa setiap elemen pernyataan tersebut absah untuk dipakai serta efektif dapat menilai dimensi dan variabel penelitian ini.

### **Disiplin Kerja**

Variabel ini memakai dimensi menurut Singodimendjo (2013), antara lain Mematuhi peraturan yang bersifat temporal, mematuhi kebijakan organisasi, mematuhi norma-norma perilaku di tempat kerja, dan mematuhi kerangka kerja peraturan tambahan. Temuan dari uji validitas yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja telah dianggap valid, hal ini disebabkan karena nilai r hitung melebihi nilai kritis r tabel, yang mengindikasikan bahwa setiap elemen pernyataan tersebut layak digunakan untuk menilai dan mengukur dimensi dan variabel penelitian ini.

### **Gaya Kepemimpinan**

Variabel ini menggunakan dimensi menurut Hasibuan (2016), yaitu gaya kepemimpinan yang delegatif. Hasil dari pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan bahwa setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan telah dianggap valid. Hal ini disebabkan karena nilai  $r$  hitung melebihi nilai kritis  $r$  tabel, yang mengindikasikan bahwa setiap elemen pernyataan tersebut layak digunakan untuk menilai dan mengukur dimensi dan variabel penelitian ini.

### **Kinerja Karyawan**

Variabel ini memakai dimensi menurut Robbins (2016), diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan hasil pengujian setiap item pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan telah dianggap valid. Hal ini disebabkan karena nilai  $r$  hitung melebihi nilai kritis  $r$  tabel, yang mengindikasikan bahwa setiap elemen pernyataan tersebut layak digunakan untuk menilai dan mengukur dimensi dan variabel penelitian ini.

### **Uji Reliabilitas**

Model pengujian ini guna meyakinkan bahwa kuesioner pada penelitian layak dipakai untuk proses pengumpulan data. Keandalan kuesioner penelitian ditentukan oleh konsistensi tanggapan sampel terhadap pernyataan-pernyataan dari waktu ke waktu. Jika kuesioner diberikan kembali, diharapkan akan memberikan hasil yang konsisten. Penilaian reliabilitas ditentukan dengan memeriksa koefisien *Cronbach Alpha*, dengan nilai ambang batas 0,60 atau lebih tinggi yang mengindikasikan ketergantungan yang dapat diterima. Pada kuesioner penelitian ini dari jumlah 30 responden maka hasil uji reliabilitas yaitu:

1. Hasil reliabilitas pada variabel motivasi kerja daripada *cronbach's alpha* yaitu 0,817.
2. Pada variabel disiplin kerja daripada *cronbach's alpha* yaitu 0,751.
3. Pada variabel gaya kepemimpinan daripada *cronbach's alpha* yaitu 0,662.
4. Pada variabel kinerja karyawan daripada *cronbach's alpha* yaitu 0,862.

Jadi disimpulkan reliabilitas ketiga variabel tersebut dan variabel kinerja karyawan dikatakan reliabilitas baik atau sangat reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Syarat pengujian analisis data, juga dikenal sebagai uji asumsi klasik, adalah langkah yang diperlukan dalam menentukan kelayakan untuk melanjutkan analisis data untuk pengujian hipotesis. Pendekatan analisis data tertentu mengharuskan penerapan uji persyaratan analisis. Untuk melakukan analisis varians, data harus bersumber dari populasi berdistribusi normal, dan variable yang dijadikan pembanding harus menunjukkan homogenitas. Oleh karena itu, untuk melakukan analisis variasi, perlu dilakukan uji normalitas dan homogenitas Hidayat (2010).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan langkah penting dalam melakukan berbagai uji statistik, karena uji ini bergantung pada asumsi bahwa nilai residual sesuai dengan distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik akan kehilangan validitasnya dan statistik parametrik tidak dapat diterapkan. Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai guna menguji normalitas sebuah sampel. Hasil dari analisis ini kemudian disandingkan dengan nilai kritis Ghozali (2007).

Adapun pedoman pengambilan keputusan:

1. Angka signifikan ( $\text{sig}$ )  $> \alpha = 0,05$  kesimpulannya data punya karakter distribusi normal
2. Angka signifikan ( $\text{sig}$ )  $< \alpha = 0,05$  kesimpulannya data punya karakter distribusi tidak normal

Berdasarkan table uji normalitas pada lampiran 5 didapat besaran sig pada pengujian normalitas sebesar  $0,173 > 0,05$  artinya data tersebut bedistribusi normal.

### Uji Multikoleniaritas

Tujuan dari pengujian ini adalah guna melihat adakah hubungan diantara variabel independen Oktaviani (2014). Apabila ada korelasi maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak ortogonal, dan jika sebaliknya maka bisa diambil simpulan bahwa variabel-variabel tidak ortogonal. Ambang batas yang dipakai guna mendeteksi multikolinieritas ialah besaran tolerance sebesar 0,10 atau lebih rendah, atau nilai variance inflation factor (VIF) 10 atau lebih tinggi.

Dari lampiran uji multikoleniaritas pada lampiran 5 didapat nilai tolerance dan VIF sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja nilai *tolerance* di dapat sebesar  $0,742 < 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,348 > 10$ .
2. Variabel disiplin kerja di dapat nilai *tolerance* sebesar  $0,718 < 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,392 > 10$ .
3. Variabel gaya kepemimpinan di dapat nilai *tolerance* sebesar  $0,961 < 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,040 > 10$ .

Kesimpulannya ialah pada uji multikoleniaritas tidak terdapat korelasi pada variabel bebas pada penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Husein (2013) mengatakan Tujuan dari pengujian ini ialah untuk menguji adakah beda varian dari residual pada observasi yang berbeda di dalam model regresi, mengacu pada kondisi dimana varians dari residual satu observasi tetap konstan, sedangkan heteroskedastisitas menunjukkan situasi di mana varians dari residual bervariasi. Guna menilai tanda-tanda heteroskedastisitas yakni dengan mengamati *scatterplotnya*.

Pada uji heteroskedastisitas yang terdapat di lampiran 5 di dapat hasil titik-titik tidak berbentuk pola bergelombang, melebar dan menyempit. Kemudian titiknya menyebar di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti tidak terdapat kesamaan varian residual.

### Regresi Linear Berganda

Analisa ini dipakai guna melihat apakah ada dampak diantara variabel bebas (*independen*) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis ini memakai software SPSS.

**Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		

			Erro r			
1	(Consta nt)	1,23 2	0,46 2		2,66 7	0,00 9
	MOTI VASI KERJA	0,29 2	0,11 7	0,25 7	2,50 0	0,01 4
	DISIPL IN KERJA	0,32 1	0,10 7	0,31 2	2,99 3	0,00 4
	GAYA KEPE MIMPI NAN	- 0,01 5	0,09 5	- 0,01 4	- 0,15 6	0,87 7
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Dari data diatas, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta (a) yaitu sebesar 1,232 memberikan hasil bahwa jika faktor variabel independen sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi berganda variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) Positif, yaitu sebesar 0,292 yang menyatakan bahwa setiap variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,292.
3. Nilai koefisien regresi berganda variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) positif, yaitu sebesar 0,321 yang menyatakan bahwa setiap variabel disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,321.
4. Nilai koefisien regresi berganda variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) negatif, yaitu sebesar -0,015 yang menyatakan bahwa setiap variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan menurun sebesar -0,015.

### Uji F (Simultan)

Uji F ditempuh guna melihat apakah secara simultan variabel independent yakni  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersamaan berdampak kepada kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2 Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,926	3	2,309	10,191	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,748	96	0,227		
	Total	28,674	99			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA						

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel, kalkulasi dengan memakai uji F menghasilkan nilai F hitung 10,191, yang ternyata signifikansinya 0,000.  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima sebab besaran probabilitasnya dibawah 0,05. Berlandaskan uji F bisa diambil simpulan bahwa berpengaruh secara simultan dari faktor-faktor independen berdampak kuat kepada variabel dependen.

### Uji t (Parsial)

Uji t dipakai huna melihat apakah variabel independen berdampak kepada variabel dependen. Dan pada poin ini, uji dilakukan untuk mengetahui hubungan langsung antara kinerja karyawan (Y) dengan faktor-faktor motivasi kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan gaya kepemimpinan (X<sub>3</sub>). Uji t dihitung dengan menggunakan software SPSS dan menghasilkan temuan yang ditunjukkan pada tabel 1 di atas:

1. Pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai besaran t hitungnya 2,500 serta signifikansinya  $0,014 < 0,05$ , berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai besaran t hitungnya 2,993 serta signifikansinya  $0,004 < 0,05$ , berarti Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Pada variabel gaya kepemimpinan (X<sub>3</sub>) mempunyai besaran t hitungnya -0,156 serta signifikansinya  $0,877 > 0,05$ , berarti Ho diterima sedangkan Ha ditolak.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui sebesar apa koefisien determinasi diantara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat dan dapat ditelaah dari besaran R<sup>2</sup> yang tergambar pada tabel berikut:

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 <sup>a</sup>	0,242	0,218	0,47596
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				

dari table diatas dapat disimpulkan hasil perhitungan yang didapat dari koefisien determinasi diatas, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan gaya kepemimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebanyak 24,2% dan sisa 75,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

### DISKUSI

#### Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa ketiga variabel berdampak kuat kepada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut secara simultan memberikan dampak yang baik serta kuat kepada kinerja karyawan. distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat.

Hasil ini selaras dengan Kasino (2020); Razak (2018) dan Tamarindang (2017).

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan telaah data penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak kuat kepada kinerja karyawan. Fakta ini dapat mengindikasikan bahwa keduanya berdampak positif kuat kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat.

Motivasi kerja karyawan agar bisa memenuhi kebutuhan pribadinya menjadi lebih baik berdasarkan dimensi pada penelitian ini salah satunya kebutuhan akan fisiologis sehingga Ketika karyawan sudah menetapkan target akan pribadinya maka mereka

harus meningkatkan kinerjanya agar pencapaian yang sudah ditetapkan dapat segera tercapai. Selain itu ada juga dimensi kebutuhan harga diri yang dimana artinya tiap pribadi menginginkan untuk di hargai dan untuk memenuhi hal tersebut karyawan perlu meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidup mereka maka jika keinginan tersebut tinggi maka kinerja karyawan di suatu perusahaan mampu meningkat.

Fakta ini selaras dengan Susanty (2012); Susilaningih (2018); Kusjono (2020) yang menyebutkan motivasi kerja berdampak positif kuat kepada kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengujian data pada hipotesis ketiga menggambarkan bahwa disiplin kerja berdampak kuat kepada kinerja pegawai. fakta ini dapat menunjukkan bahwa keduanya berdampak positif secara kuat kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat.

Disiplin kerja perlu dimiliki dalam perusahaan supaya karyawan lebih efektif dan efisien selaras dengan dimensi yang terdapat pada penelitian yaitu taat terhadap aturan perusahaan. Mayoritas karyawan pada penelitian ini adalah perempuan sehingga dapat diartikan dalam bekerja mereka sangat taat terhadap peraturan yang ada dan sedikit dari mereka melanggar aturan yang ada. Kemudian terdapat juga dimensi taat terhadap aturan waktu yang diartikan ketentuan waktu yang diberikan mulai dari waktu masuk, waktu istirahat dan waktu pulang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan fenomena penelitian WFH bukan menjadi alasan karyawan untuk lalai dalam pekerjaan karena dari hasil penelitian disiplin kerja mampu meningkat dikala pandemi COVID-19 sedang terjadi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Fakta ini sejalan dengan Sunarsi (2019); Susanty (2012) dan Sumengkol (2020).

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

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian pada hipotesis keempat menyimpulkan gaya kepemimpinan tidak berdampak kepada kinerja karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini belum sejalan dengan Sunarsi (2019), Susanty (2012) dan Sumengkol (2020).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat delegatif artinya pemimpin memberikan keinisiatifan kepada anggota timnya. Namun berdasarkan hasil yang di dapat gaya kepemimpinan tersebut belum memberikan pengaruh karena karyawan yang bekerja sangat berkompeten serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sifat tersebut dapat dilihat dari lama bekerja yaitu 2-5 tahun yang berarti sebagian karyawan sudah memahami tanggung jawab serta apa saja yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Berikut ini adalah kesimpulan daripada telaah analisis pada pembahasan pada bab sebelumnya:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai dampak positif kuat kepada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai dampak positif kuat kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat

3. Disiplin kerja karyawan mempunyai dampak positif kuat kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat
4. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai dampak kepada kinerja karyawan distribusi produk kecantikan di wilayah Jakarta Barat

#### **Saran**

1. Berdasarkan penelitian gaya kepemimpinan kurang mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan sehingga penulis menyarankan untuk menggunakan variabel lain yang sinonim untuk mendapatkan pengaruh yang cukup baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel kinerja karyawan penulis menyarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang sesuai seperti lingkungan kerja, kompensasi, konflik intrapersonal dsb untuk memperoleh hasil yang lebih baik lagi serta diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan sebagai sumber ilmu pengetahuan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Anitha, J. (2014). *Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance, International Journal Of Productivity And Performance Management*, Vol. 63 Iss 3 pp. 308-323
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Information, A. (2020). *PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MANDIRI UTAMA FINANCE Universitas Putra Indonesia YPTK Padang , Sumatera Barat , Indonesia Sumber daya manusia ( SDM ) merupakan faktor . 1(6)*, 590–604. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Kasino, Indriyanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo, *Jurnal Ecobisma*, Vol. 7 No.1 Tahun 2020, P-ISSN : 2477-6092, E-ISSN : 2620-3391
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 183–193. [openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/4255](http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/4255)
- Manajemen, P. (2002). *Prodi manajemen*. 53–67.
- Masrofah, R., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Pasim, U. N., Bandung, A. C., Informasi, S., Daya, S., & Kerja, D. (n.d.). *DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. ADHIMEGA*. 1–15.
- Motivasi, P., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2020). *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*. 01(02), 196–209.
- Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Razak, A., Sarpan, Ramlan (2018). *Effect Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In PT. ABC Makassar, International*

- Review of Management And Marketing*, 2018, 8(6), 67-71, ISSN : 2146-4405
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 21–31. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2663>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Tumengkol, J., Koleangan, R., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 521–528. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27822>
- Tamarindanr, B., Mananeke, L., Pandowo, M., (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadapr Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal. 1599-1609
- Tahun 2020. Pengertian Kinerja. <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/>. diakses pada tanggal 3 November 2020.
- Tahun 2015. Definisi dan Pengertian Motivasi Kerja. <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/pengertian-motivasi-kerja.html>. diakses pada tanggal 4 November 2020.
- Tahun 2019. Pengertian Motivasi dan Teori-Teori Motivasi. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/> diakses pada tanggal 6 November 2020.
- Tahun 2020. Pengertian Motivasi, Jenis, Faktor Dan Menurut Para Ahli. <https://pendidikan.co.id/pengertian-motivasi-jenis-faktor-dan-menurut-para-ahli/>. diakses pada tanggal 8 November 2020.
- Tahun 2008. Teori-Teori Motivasi.. [https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/#:~:text=Untuk%20memahami%20tentang%20motivasi%2C%20kita,teori%20Keadilan%3B%20\(6\)%20Teori](https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/#:~:text=Untuk%20memahami%20tentang%20motivasi%2C%20kita,teori%20Keadilan%3B%20(6)%20Teori). diakses pada tanggal 8 November 2020.
- Tahun 2019. Pegertian Kepemimpinan, Fungsi, Unsur, Teori dan Gaa Kepemimpinan. <https://www.pahlevi.net/pengertian-kepemimpinan/>. diakses pada tanggal 14 November 2020.
- Tahun 2020. Kinerja Karyawan Adalah. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/> diakses pada tanggal 14 November 2020.