

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security PT. Trimegah Bagun Persada, Tbk.

Samuel Ojahan¹, Marzuki Alie², Tien Yustini³

¹Universitas Indo Global Mandiri, 2022502017@students.uigm.ac.id

²Universitas Indo Global Mandiri, marzuki_alie@uigm.ac.id

³Universitas Indo Global Mandiri, tien_yustini@uigm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) secara parsial ataupun secara simultan. Menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif, karena hal tersebut menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Teknik sampling yang dipergunakan ialah sampel sampling jenuh yakni semua karyawan Pt. Trimegah Bangun Persada Tbk peneliti jadikan sebagai sampel pada riset ini sebanyak 145 orang. Pengolahan data menggunakan analisis SPSS 26. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa nilai t-hitung ($3,971 > 1.655$) H_1 diterima Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). t-hitung ($2,873 > 1.655$) H_2 diterima Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). t-hitung ($6,742 > 1.655$) H_3 diterima Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Gaya Kepemimpinan (GK) Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil dari penelitian ini menjelaskan Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) Security PT. Trimegah Bangun Persada Tbk baik secara parsial maupun simultan.

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

ABSTRACT

The purpose of the study specifically to obtain the results of the analysis of the influence of the variables of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance partially or simultaneously. Using a quantitative research approach, because it systematically describes the facts and characteristics of the objects and subjects studied precisely. Descriptive research is a research method that attempts to describe and interpret objects according to what they are. The sampling technique used is saturated sampling, namely all employees of PT. Trimegah Bangun Persada Tbk researchers used as samples in this study as many as 145 people. Data processing using SPSS 26 analysis. Data testing using the t-test, that the t-count value ($3.971 > 1.655$) H_1 is accepted Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance. t-count ($2.873 > 1.655$) H_2 is accepted Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. t-count ($6.742 > 1.655$) H_3 is accepted Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation have a significant and simultaneous effect on Employee Performance. The results of this study explain that Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Security Employees of PT. Trimegah Bangun Persada Tbk both partially and simultaneously.

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

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilingkungan kerja departemen Security PT. Trimegah Bagun Persada Tbk, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu



Admin Security PT. TBP Bapak Adi Putra terkait dengan kinerja karyawan Security, peneliti menemukan hasil wawancara tersebut ada beberapa poin yang menjadi alasan bahwa hasil kinerja karyawan atau anggota Security masih kurang baik dikarenakan karyawan atau anggota Security sering melakukan beberapa pelanggaran seperti masalah kerapian, kurang disiplin waktu, ketidakhadiran karyawan tanpa memberikan keterangan resmi., juga karyawan atau anggota Security juga belum begitu memahami sebagian aturan yang diberikan oleh Perusahaan (SOP), setelah peneliti melakukan wawancara dengan Admin Security.

Berdasarkan keterangan yang didapat oleh peneliti dari Supervisor Security PT. Trimegah Bangun Persada Tbk Bapak Joko, bahwa masih terdapat Pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh anggota Security diantaranya seperti ditemukannya Security petugas di pintu gate yang tidak konsisten mencatat kendaraan karyawan yang masuk dan keluar pintu gate, masih ditemukan adanya personil Security yang kurang rapih dalam berpakaian, dan adanya personil yang lupa finger print. Disamping itu komunikasi antara komandan regu ke Supervisor masih kurang lancar, beberapa informasi dilapangan kadang kurang tersampaikan dengan baik ke Supervisor. Tetapi, pelanggaran tersebut tidak bisa dibiarkan tanpa tindakan, melainkan diberikan sanksi dan teguran kepada anggota yang bersangkutan. Security yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur atau SOP sudah ditetapkan.

Data Kehadiran Pegawai Security PT Trimegah Bangun Persada Tbk Periode Januari-Oktober 2024

Month	Total Personil	Izin	Sakit	Alpa	Cuti
January	72	3	0	0	15
Februari	72	1	0	1	13
Maret	72	0	2	2	23
April	74	3	2	1	28
Mei	73	2	2	1	14
Juni	77	3	1	2	18
Juli	74	2	1	1	24
Agustus	73	2	1	1	13
September	74	3	0	0	26
Oktober	75	2	0	1	24
Jumlah		21	9	10	198

Sumber : HR dan Admin Security PT. Trimegah Bangun Persada Tbk (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin aparat keamanan masih tergolong lemah. Jika ada aparat keamanan yang tidak sekuat Ijin dan Alpa, hal ini mengindikasikan bahwa disiplin aparat keamanan masih lemah sejak Januari 2024 sampai dengan Oktober 2024.

B. KAJIAN TEORI Manajemen

Manajemen berasal dari kata "management," yang dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai "mengatur" atau "pengelolaan," sedangkan dalam bahasa Inggris memiliki makna "*to manage*" yang berarti mengelola, mengurus, atau

memimpin. Para ahli telah mendefinisikan manajemen dalam berbagai perspektif, di antaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Hasibuan (2020), manajemen dapat dipahami sebagai perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola serta mengoptimalkan sumber daya dan berbagai faktor pendukung lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Manajemen, Menurut Pratama (2020:8) manajemen dapat dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan merangkum berbagai pandangan para ahli, manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu mekanisme strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap seluruh sumber daya perusahaan. Proses ini dirancang agar berjalan secara sinergis, efisien, dan optimal guna mencapai visi serta target yang telah ditetapkan. Efisiensi dalam manajemen menitikberatkan pada penggunaan sumber daya secara bijaksana dengan meminimalkan pemborosan, sementara efektivitas memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil selaras dengan tujuan utama perusahaan, menghasilkan dampak yang maksimal dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup serangkaian aktivitas yang bertujuan meningkatkan, mengembangkan, serta memperkuat kualitas kinerja individu dalam organisasi. Agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal, para manajer perlu memberikan arahan yang jelas kepada setiap anggota tim. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu dapat berpartisipasi secara maksimum. Secara keseluruhan, tujuan utama MSDM adalah menghadirkan kinerja terbaik bagi manajemen perusahaan, yang pada akhirnya berdampak baik terhadap nilai perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar memperjelas pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berikut ini disajikan rumusan dan kutipan definisi yang diungkapkan oleh para pakar:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada aspek manusia dalam organisasi, mencakup dinamika interaksi antar individu, optimalisasi peran manusia sebagai aset utama organisasi, serta strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan. MSDM bertujuan untuk memastikan setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui penerapan berbagai fungsi manajerial yang efektif (Heri S., 2020).
- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan evaluasi terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan analisis jabatan, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, serta pengelolaan hubungan kerja. Semua ini dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan berkelanjutan.



- c. Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola tenaga kerja serta membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Tujuan utamanya adalah mencapai efisiensi dan efektivitas dalam operasional perusahaan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan bisnis, kesejahteraan karyawan, serta memberikan manfaat bagi masyarakat secara menyeluruh.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan timnya. Seorang pemimpin tidak hanya beban dalam mengarahkan, tapi dalam menginspirasi dan mendorong anggota tim untuk bekerja secara sinergis demi mencapai tujuan organisasi. Nikmat (2022:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya.

- a. Zaharuddin (2021:50) mendefinisikan Kepemimpinan adalah tindakan dan strategi pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, serta mengarahkan pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai pedoman bagi pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada anggota timnya, dengan visi meningkatkan produktivitas, etos kerja, dan kepuasan pekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya.
- b. Menurut Setiana (2022:6), praktik kepemimpinan mencakup falsafah, keterampilan, dan sikap dari pemimpin dalam konteks politik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pendekatan strategis yang dirancang untuk menyelaraskan visi organisasi dengan aspirasi individu, menciptakan harmoni antara kepentingan bersama dan tujuan pribadi guna mencapai hasil yang optimal.
- c. Apriyanto (2020:33) menyatakan bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat situasional serta kesediaannya untuk mendengarkan masukan dari bawahannya secara selektif, yang didasarkan pada pengetahuan yang mendalam dan analisis yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan mempertimbangkan berbagai penjelasan mengenai gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik, pendekatan, serta strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan timnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya ini tidak hanya mencakup kepribadian pemimpin, tetapi juga mencerminkan taktik serta kebijakan yang digunakan dalam mengelola dinamika organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin, perusahaan menghadapi hambatan. Disiplin mencerminkan komitmen individu

- a. terhadap tugasnya. Semakin tinggi disiplin, semakin efisien pekerjaan. Sebaliknya, tanpa disiplin, produktivitas Menurut Latimer dalam Sutrisno (2019:87), disiplin adalah energi dalam diri karyawan yang mendorong kepatuhan terhadap nilai dan prinsip kerja. Untuk meningkatkan disiplin,

organisasi perlu membangun inspirasi agar karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

- b. Disiplin yang baik tercermin dari perubahan nyata dalam sikap individu terhadap tanggung jawab yang diberikan. Ketika seseorang memiliki kedisiplinan tinggi, mereka cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, menghormati aturan, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Sinambela (2019:332), peraturan memegang peranan krusial dalam menciptakan tata tertib yang efektif di lingkungan kerja. Suatu kantor atau tempat kerja dapat dikatakan memiliki kedisiplinan yang baik apabila mayoritas karyawan atau pegawai mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan." Dengan adanya kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan, lingkungan kerja menjadi lebih teratur, harmonis, dan berorientasi pada produktivitas yang optimal.
- c. Menurut Sutrisno (2019) dan Keith Davis dalam Mangkunegara (2020), disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan serta upaya manajemen untuk menegakkan standar demi efektivitas dan kinerja organisasi.
- d. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), disiplin adalah kepatuhan terhadap norma dan aturan. Nadeak (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja yang konsisten meningkatkan produktivitas dan kinerja, menjadikannya kunci keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tolok ukur kemampuan dan kesediaan seseorang untuk memahami serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, baik yang bersifat ketat maupun fleksibel. Individu yang memiliki disiplin tinggi tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga siap menerima konsekuensi atau hukuman jika melanggar tugas atau mengabaikan arahan yang diberikan. Tujuan utama dari penerapan disiplin, baik secara individu maupun kelompok, adalah untuk menciptakan keselarasan antara tindakan seseorang dengan realitas atau norma yang berlaku, sehingga tercipta harmoni dan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya keseimbangan antara tanggung jawab karyawan dengan kesehatannya.

Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia mencakup rekrutmen, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja. Keberhasilannya bergantung pada efektivitas pengelolaan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

- a. Menurut Sutrisno dalam Yolanda (2015), motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong, mengaktifkan, serta menggerakkan seseorang dalam bertindak. Motivasi berperan dalam mengarahkan, membentuk, dan memfasilitasi sikap, perilaku, serta respons individu terhadap berbagai situasi, terutama dalam upaya mencapai tujuan baik secara pribadi maupun dalam konteks organisasi. Dengan motivasi yang kuat, seseorang lebih bersemangat bekerja, lebih fokus dalam menjalankan tugas, serta lebih gigih dalam menghadapi tantangan demi mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Menurut Bangun W. melalui Thoriq Alfadhil et.al (2024) "Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas dan perannya dalam
- c. organisasi secara optimal". Setiap karyawan memiliki dorongan internal yang memengaruhi cara mereka bekerja, yang dikenal sebagai "motivasi kerja" atau "*motivational drivers*". Motivasi kerja mendorong karyawan tetap bersemangat, produktif, dan berkontribusi maksimal.



Menurut definisi yang diberikan oleh para ahli, motivasi dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang bertujuan untuk memengaruhi dan mendorong orang lain agar melakukan tugas tertentu. Tindakan tersebut biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diinginkan. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan lebih mudah bergaul dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi Perusahaan yang tertuang dalam tencana strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja guna mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Banin, 2022)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Almaududi et al., 2021)

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi Perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja adalah serangkaian hasil yang timbul dari aktivitas tertentu atau fungsi pekerjaan selama waktu tertentu, dengan kata lain kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh untuk jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian kerja masing-masing individu setelah mengerahkan usaha yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas dan viabilitas dari kinerja karyawan yang menentukan efisiensi dan viabilitas dari sebuah perusahaan atau organisasi (Yan, 2020).

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya (Sondang 2002:168).

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi 2007: 337).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Departemen Keamanan PT. Trimegah Bagun Persada Tbk, Pulau Obi, Desa Kawasi, Halmahera Selatan, Maluku Utara, pada

Oktober hingga Desember 2024, dengan fokus pada Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etika Kerja.

Populasi Dan Sampel

Populasi merujuk pada keseluruhan objek yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian dan berperan sebagai sumber utama data. Berdasarkan definisi tersebut, populasi mencakup sekelompok individu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dikaji adalah anggota Security di PT Trimegah Bangun Persada Tbk. Jumlah populasi yang ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebanyak 145 Anggota Security.

Seluruh karyawan PT. Trimegah Bagun Persada Tbk dimasukkan ke dalam populasi dan sampel jenuh penelitian, yang berjumlah sekitar 145 orang yang akan dijadikan sampel jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2019) merupakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh, yaitu metode di mana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam teknik ini, seluruh individu yang memenuhi kriteria populasi akan diteliti tanpa pengecualian, sehingga memastikan data yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

Jenis dan Sumber Data

Peneliti mengumpulkan data primer langsung dari sumbernya melalui wawancara, kuesioner, dan observasi untuk memastikan keakuratan informasi, termasuk mengamati aktivitas kerja di Pos Penjagaan Security.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, angket, atau wawancara. Penelitian ini menggunakan angket sebagai metode utama untuk memperoleh data dari responden.

Pertanyaan dalam kuesioner terbagi menjadi dua jenis: terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka memungkinkan responden menjawab secara bebas, sementara pertanyaan tertutup menyediakan pilihan jawaban yang lebih terstruktur. Menurut Sugiyono (2017), pertanyaan tertutup digunakan untuk memperoleh data dalam bentuk nominal, ordinal, interval, atau rasio, sehingga lebih mudah dianalisis.

Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sesuai, menjadikan data lebih terstruktur dan mudah dianalisis.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dengan skala Likert 1-5 untuk menilai persepsi responden terhadap fenomena sosial secara individu maupun kelompok, apakah mereka lebih condong pada pernyataan setuju atau tidak setuju. Dengan pendekatan ini, hasil yang diperoleh diharapkan lebih relevan dan akurat, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014:58).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan sebagai pedoman dalam mengukur variabel penelitian secara objektif dan sistematis, termasuk aspek yang diteliti, alat pengumpulan data, dan metode pengamatan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini dapat disajikan dalam tabel berikut:



Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
Kinerja karya waan	Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.	Menurut Dewi (2019) terdapat 5 indikator kinerja sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian inerja karyawan. Yaitu: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian.	Ordinal
Gaya Kepemimpinan	Menurut Iswar & Yustini (2024) Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian organisasi. Sukses maupun tidaknya sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya tergantung pada pemimpin yang menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya. Pemimpin bias membawa karyawannya menuju pencapaian target organisasi yang ingin dicapai jika pemimpin dapat mengerti kelebihan dan kekurangan bawahannya.	Menurut Kartono Melalui Iswar dan Yustini, (2024) terdapat 6 indikator untuk menilai gaya kepemimpinan yaitu : 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional	Ordinal
Disiplin Kerja	Menurut Siswanto dalam Maria Hendritha Lidya Ngongo & Gerardus Bernardus Duka (2020) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.	Fathoni dalam Hartatik (2018:200), Terdapat indikator Yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan	Ordinal
Motivasi Kerja	Menurut Bangun W. melalui Thoriq Alfadhil et.al (2024) bahwa "Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya didalam organisasi dengan baik". Aktifitas yang dikerjakan atau dilakukan oleh seseorang biasanya dilatar belakangi oleh suatu kekuasaan yang ada didalam diri orang tersebut, hal ini biasanya disebut dengan motivasi kerja atau kekuatan pendorong. Motivasi Kerja adalah kegiatan atau mengajak kepada setiap karyawan untuk bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh manager dengan sangat baik	Menurut Hasibuan Malayu S. P. melalui Thoriq Alfadhil et.al (2024) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut : 1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan Afiliasi 3. Kebutuhan Kompetensi 4. Kebutuhan Kekuasaan	Ordinal

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (GK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (GK) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (KK) yang akan dilakukan karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu Dafa Azrial Arsyandi & Renny Husniati (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan (GK) adalah faktor utama untuk memimpin pihak lain dalam penunjang keberlangsungan Kinerja Karyawan (KK).

Menurut Nikmat (2022:42) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, kepemimpinan dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasi. Saat Gaya Kepemimpinan (GK) yang semakin tinggi tentu akan dapat dijadikan ukuran untuk Kinerja Karyawan (KK), jadi semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (GK) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan (KK).

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (DK) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (KK) yang akan dilakukan Karyawan.

Hasil ini sesuai dengan Penelitian terdahulu Yasir Arafat *et al* (2022) dengan judul Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNISMA). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA.

Menurut Latimer dalam Sutrisno (2019 :87) mengartikan “disiplin” sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Saat Disiplin Kerja (DK) yang semakin tinggi tentu akan dapat dijadikan ukuran untuk Kinerja Karyawan (KK), jadi Semakin tinggi Disiplin Kerja (DK) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja (MK) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (KK) yang akan dilakukan pegawainya.

Hasil ini Ambo uleng Dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada unit Pelaksanaan Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Bangun W *et al* (2024) bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya didalam organisasi dengan baik. Saat Motivasi Kerja (MK) yang semakin tinggi tentu akan dapat dijadikan ukuran untuk Kinerja Karyawan (KK), jadi semakin tinggi Motivasi Kerja (MK) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y).



Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini menandakan bahwa pentingnya Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hasil ini tidak sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu Adeng *et al* (2024) Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biro Sumber Daya Manusia Polisi Daerah Sulawesi Tenggara.

Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Gaya Kepemimpinan (GK) dianggap faktor penting dan merupakan salah satu faktor kritis dalam stimulant kinerja karyawan (KK).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Dengan kata lain, semakin meningkat Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) maka akan lebih mungkin mencapai hasil yang lebih baik
2. Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) merupakan faktor-faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (KK)
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,527. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 52,7% Dengan kata lain, jika kondisi Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) yang ada baik, maka Kinerja Karyawan (KK) yang dihasilkan Karyawan juga akan dapat ikut baik.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pertahankan dan Tingkatkan Gaya Kepemimpinan Positif
 - a) Lakukan pelatihan kepemimpinan secara berkala untuk para Supervisor dan Danru. Fokuskan pada pengembangan keterampilan komunikasi, motivasi, dan pemberdayaan tim.
 - b) Berikan umpan balik di mana karyawan memberikan penilaian tentang gaya kepemimpinan atasan mereka. Ini membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
 - c) Ciptakan budaya kerja yang kolaboratif di mana pemimpin mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan.

2. Perkuat Disiplin Kerja

- a) Lakukan sosialisasi peraturan perusahaan. Pastikan semua karyawan memahami peraturan perusahaan dan konsekuensi dari pelanggaran. Sosialisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, briefing, atau media komunikasi internal.
- b) Terapkan peraturan secara konsisten dan adil untuk semua karyawan. Hindari tebang pilih atau diskriminasi dalam penegakan disiplin.
- c) Penghargaan dan Sanksi yang seimbang. Berikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan berikan sanksi yang sesuai kepada yang melanggar peraturan.

3. Tingkatkan Motivasi Kerja karyawan

- a) Memberikan Penghargaan atau reward yang variatif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. seperti Pemberian token reward, Pemberian Sertifikat best performance, insentif finansial, promosi, penghargaan atas kinerja.
- b) Lakukan diskusi kelompok untuk memahami apa yang menjadi memotivasi karyawan.
- c) Ciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafat, Y., Wahono, B., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNISMA). *E- Jurnal Riset Manajemen*, 11(3), 82–92.
- Arysandi, D. A., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 118–132.
- Banin, N. A. Q. Al. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin, motivasi dan. 139– 153.
- Fadli Sandewa. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90– 113.
- Heri S., E. I. (2020). Paradigma Baru Pengelolaan SDM dalam Organisasi. (I. M. R. Hartana, Ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Iswar, D. S., & Yustini, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Balai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Ditjed Perumahan Kementerian PURR. 5(2), 6447–6458.
- Ngongo, M. H. L., & Duka, G. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai STIPAS Keuskupan Agung Kupang. 1(2), 23–39.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Yolanda, S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Konstruksi Persada Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).

