JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 6, Juni 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI COFFEE INDONESIA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT SARI COFFEE INDONESIA EMPLOYEES

Septi Gusniar[1], Gatot Kusjono[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : septigusniar14@gmail.com [1], dosen00434@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 07-06-2025
Revised : 09-06-2025
Accepted : 11-06-2025
Pulished : 14-06-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT Sari Coffee Indonesia (District 30). The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 77 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that leadership style has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 38.6% and the hypothesis test obtained t count> t table or (2.294> 1.992). Motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 54.1% and the hypothesis test obtained t count> t table or (5.565> 1.992). Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 34.6% and the hypothesis test obtained t count> t table or (2.671> 1.992). Leadership style, motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 4.886 + 0.197X1 + 0.461X2 + 0.221X3. The determination coefficient value is 63.5% while the remaining 36.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated F value > F table or (42.297 > 2.730).

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Retention

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Coffee Indonesia (District 30). Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,294 > 1,992). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,565 > 1,992). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,671 > 1,992). Gaya kepemimpinan, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 4,886 + 0,197X1 + 0,461X2 + 0,221X3. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,297 > 2,730).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 6, Juni 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENDAHULUAN

Menurut Busro dalam Jopanda, (2021:89) kinerja karyawan adalah hasil hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organissi, seusai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelasaikan masalah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melanggar hukum. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawanya agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak adanya kesenajangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Berikut ini data kinerja karyawan yang diperoleh dari PT Sari Coffe Indonesia (District 30) Tahun 2024:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

No.	Aspek	Learning	Owning	Advice
1	Selling Skills	2 Orang	4 Orang	6 Orang
2	Customer Service Commitment	3 Orang	-	9 Orang
3	Starbucks Experience	2 Orang	4 Orang	6 Orang
4	Be Focus On Quality	-	-	12 Orang
5	Standart Operational Product	3 Orang	2 Orang	7 Orang
6	Barista Pattern	-	-	12 Orang
7	Be Commit To Customer	2 Orang	1 Orang	8 Orang
8	Be Dedicated to Each Other	-	-	12 Orang
9	Passion For Servive	5 Orang	2 Orang	5 Orang

Sumber: Data diperoleh dari PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penjualan pada PT Zurich Insurance Group Berdasarkan tabel pra survei pada PT.Sari Coffee Indonesia (District 30) diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dianggap sudah baik adalah Ketika berada pada posisi advice, sedangkan learning dikatakan masih dalam tahap pembelajaran dan owning masih perlu ditingkatkan lagi. Dapat dilihat bahwa pada aspek *passion for servive* hanya terdapat 5 orang karyawan yang berada pada posisi *advice* dengan kata lain kualitas kerja karyawan tersebut masih perlu dimaksimalkan lagi. Menurut Marcana dalam Rao (2013:11) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Tabel 1.2
Data Pemimpin/Manager PT Sari Coffee Indonesia Distrik 30 Tahun 2024

No.	Aspek	Ya	Tidak
1	Dapat mengapresiasi kinerja karyawan	6 Karyawan	3 Karyawan
2	Mampu mengdevelop bawahanya	4 Karyawan	5 Karyawan
3	Dapat menjadi role models bagi bawahanya	9 Karyawan	-
4	Ketegasan dalam memberikan tanggung jawab	7 Karyawan	2 Karyawan
5	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahanya	9 Karyawan	-
6	Kemampuan menganalisis traffic store	9 Karyawan	-
7	Memiliki keberanian dalam memecahkan masalah	9 Karyawan	-
8	Memiliki sensor belonging	8 Karyawan	1 Karyawan
9	Dapat menciptakan budaya kerja yang nyaman dan harmonis	3 Karyawan	6 Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan tebel diatas pernyataan paling lemah yaitu pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang nyaman dan harmonis hanya 3 orang dan 6 diantaranya tidak, maka perlu ditingkatkan lagi kemampuan untuk mendengar dan keterampilan berkomunikasi lebih ditingkatkan lagi. Keterampilan mendengarkan merupakan bagian dari materi Komunikasi Interpersonal atau Antarpribadi. Mendengarkan diartikan sebagai proses aktif menerima rangsangan (stimulus) berupa isyarat (gelombang suara) yang diterima oleh telinga (aural).

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Motivasi Karyawan PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

No.	Aspek	Jumlah Karyawan	Ya	Tidak
1	Menyukai pada tantangan	77	49	28
2	Memiliki tanggung jawab pada pekerjaan	77	77	-
3	Memiliki Team work yang baik	77	66	11
4	Memiliki kreatifitas yang tinggi	77	42	35
5	Memiliki semangat untuk mencapai prestasi kerja	77	77	-
6	Konsisten melakukan coffee tasting	77	69	8
7	Konsisten melakukan general cleaning setiap hari	77	51	26

Sumber: Data diperoleh dari PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan tabel pra survei diatas dapat dilihat pernyataan paling rendah terdapat pada aspek karyawan yang tidak memiliki kreatifitas yang tinggi terdapat 35 orang, hal ini mengindikasikan komitmen pegawai terhadap instansi masih rendah.

Tabel 1.4
Data Disiplin Kerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

No.	Aspek	Ya	Tidak
1	Barista induction	12 Karyawan	-
2	Barista basic	12 Karyawan	-
3	Barista trainer	8 Karyawan	4 Karyawan
4	Coffee master	9 Karyawan	3 Karyawan
5	Advance coffee master	10 Karyawan	2 Karyawan
6	SCA 100	10 Karyawan	2 Karyawan
7	SCA 200	10 Karyawan	2 Karyawan
8	SCA 300	10 Karyawan	2 Karyawan
9	LAMC	10 Karyawan	2 Karyawan
10	SMT	11 Karyawan	1 Karyawan
11	SM approach	11 Karyawan	1 Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari PT Sari Coffee Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ada beberapa karyawan yang masih tidak disiplin dalam pekerjaan nya yaitu terdapat pada aspek *barista trainer* sehingga belum mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan levelnya. Fenomena yang terjadi dalam PT Sari Coffee Indonesia District 30 saat ini adalah dibarengi adanya laporan dari para pic terkait adanya permasalahan disiplin karyawan yang diarasa masih kurang *aware* dalam operasional dan diperkuat juga dengan hasil pra survei diatas. Selain itu masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan pula masih adanya permasalahan terkait dengan prilaku karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan nilai-nilai instansi dalam perusahaan serta masih adanya karyawan yang dirasa tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai deadline yang diberikan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja pegawai karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja, (Farida & Fauzi, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Kurniawan DP, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. (Rosalina & Wati, 2020).

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996: 171), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi,kemauan untuk menerima tanggung jawab,dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Hal ini dilakukan karena setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai. Diperkuat dengan penelitian Wa Ode (2014), dimana semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (Dalam Karyoto 2016) Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Lathofah and Wahjuadi 2015).

3. Disiplin Kerja

Menurut Tohar didalam (Nur Pratama,2016:23) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dalam (Nur Pratama, 2016 :23) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan aga rmereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kemudian Hasibuan dalam (Nur Pratama, 2016: 23) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tempati bekerja

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalamm melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Muh Busro,2018:88). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Muh Busro, 2018:88). Sedangkan menurut (Yoyo Sudaryo,2018-88) Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Priyono (2010) dalam Kusuma dan Raharja(2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya,baik secara kualitas maupun kuantitas yang mencakup kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerjayang dihasilkan seorang karyawan yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaanya sesuai dengan perannya dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:119) "Kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen".

Dalam penelitian asosiatif merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan hubungan klausal. Hubungan klausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu antara variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahanya mengenai jobdesk, update promo dan general cleaning	0,367	0,224	Valid
2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahanya dengan memberikan arahan yang jelas	0,448	0,224	Valid
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu bersifat transparan dalam hal apapun	0,446	0,224	Valid
4	Pemimpin ditempat bekerja saya mampu mengajak bawahanya untuk bekerja sama dan tetap solid dan harmonis	0,517	0,224	Valid
5	Pemimpin ditempat kerja saya selalu mendengarkan pendapat bawahanya satu sama lain	0,504	0,224	Valid
6	Pemimpin ditempat kerja saya selalu memberikan perhatian dan memotivasi bawahanya untuk selalu berprogres	0,535	0,224	Valid
7	Pemimpin ditempat kerja saya mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap setiap partnernya	0,600	0,224	Valid
8	Pemimpin ditempat kerja saya selalu mendorong dan merangkul bawahanya untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai goals dan terus beprogres	0,677	0,224	Valid
9	Pemimpin ditempat kerja saya selalu memberikan apresiasi khusus terhadap partnernya ketika mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan dengan benar dan tepat waktu	0,531	0,224	Valid
10	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu malakukan evaluasikinerja karyawan/pnp terhadap partnernya minimal 1 kali 3 bulan	0,604	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 6, Juni 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4.11
Uji Validitas Motivasi

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan yang sulit dan mampu menyelasaikanya tepat waktu serta sesuai degan target	0,543	0,224	Valid
2	Saya mampu menggunakan potensi dalam diri saya dan bekerja secara mandiri maupun tim	0,539	0,224	Valid
3	Saya mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab	0,446	0,224	Valid
4	Saya siap lembur/overtime apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	0,425	0,224	Valid
5	Tugas dan taggung jawab yang diberikan atasan saya sesuai dengan kemampuan dan jobdesk dan jabatan saya	0,626	0,224	Valid
6	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang berpotensi	0,484	0,224	Valid
7	Saya merasa termotivasi untuk menyelasaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target harian	0,497	0,224	Valid
8	Saya merasa puas menerima achivment sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,535	0,224	Valid
9	Saya merasa senang ketika diberikan tantangan dalam sebuah pekerjaan	0,552	0,224	Valid
10	Atasan saya selalu memberikan pujian terhadap saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	0,553	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.12
Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,375	0,224	Valid
2	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	0,448	0,224	Valid
3	Saya selalu datang tepat waktu bahkan 30 menit sebelum shift dimulai	0,525	0,224	Valid
4	Saya selalu menggunakan tanda pengenal dan aksesoris yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan	0,698	0,224	Valid
5	Saya tidak pernah melibatkan masalah pribadi ketika jam operasional berlangsung	0,454	0,224	Valid
6	Saya menggunakan dan memelihara tools yang ada pada store dengan baik	0,332	0,224	Valid
7	Saya selalu berpenampilan rapi sesuai dengan standar grooming perusahaan	0,433	0,224	Valid
8	Saya selalu minta izin dan memberikan alasan yang jelas ketika ingin meningalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung	0,598	0,224	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,643	0,224	Valid
10	Saya selalu berusahaa memberikan service yang terbaik terhadap customer sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar customer merasa diterima dan special	0,497	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,444	0,224	Valid
2	Saya bekerja dengan ketepatan waktu dan menyesuaikan jam kerja	0,579	0,224	Valid
3	Dalam pelaksanaan pekerjaan, saya selalu menggunakan masukan (input) yang diberikan atasan maupun rekan kerja	0,470	0,224	Valid
4	Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan	0,351	0,224	Valid
5	Saya selalu bertanggung jawab dalam setiap uraian pekerjaan yang telah ditentukan atasan	0,551	0,224	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik	0,496	0,224	Valid
7	Saya selalu datang tepat waktu bahkan 30 menit sebelum shift dimulai	0,579	0,224	Valid
8	Jika ada hal penting saya selalu request izin off jauh dari hari-hari sebelumnya agar operasional store tidak terganggu	0,323	0,224	Valid
9	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini	0,552	0,224	Valid
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja yang saya miliki	0,556	0,224	Valid

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,224), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,707	Reliabilitas Tinggi
2	Motivasi	0,697	Reliabilitas Tinggi
3	Disiplin Kerja	0,673	Reliabilitas Tinggi
4	Kinerja Karyawan	0,635	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dalam hal ini semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel gaya kepemimpinan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,707 berada pada kriteria tingkat reliabilitas 0,60-0,79 dinyatakan reliabilitas tinggi. Variabel motivasi nilai Cronbach Alpha sebesar 0,697 berada pada kriteria tingkat reliabilitas 0,60-0,79 dinyatakan reliabilitas tinggi. Variabel disiplin kerja nilai Cronbach Alpha sebesar 0,673 berada pada kriteria tingkat reliabilitas 0,60-0,79 dinyatakan reliabilitas tinggi. Variabel kinerja karyawan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,635 berada pada kriteria tingkat reliabilitas 0,60-0,79 dinyatakan reliabilitas tinggi.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 6, Juni 2025
E-ISSN : 3047-7824

2. Uji Asumsi Klasik

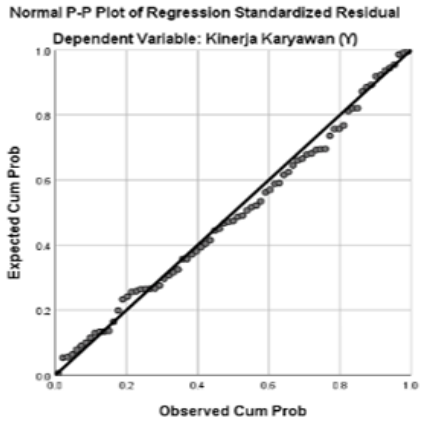
a. Uji Normalitas

Tabel 4.9
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30395538
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.047
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2
Uji Normalitas Data P-P Plot

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10
Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.886	2.967		1.647	.104		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.197	.086	.211	2.294	.025	.589	1.699
	Motivasi (X2)	.461	.083	.500	5.565	.000	.620	1.614
	Disiplin Kerja (X3)	.221	.083	.231	2.671	.009	.669	1.494

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,589, motivasi sebesar 0,620 dan disiplin kerja sebesar 0,660 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,699, variabel motivasi sebesar 1,614 dan disiplin kerja sebesar 1,494 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797[a]	.635	.620	2.351	1.671

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,671 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

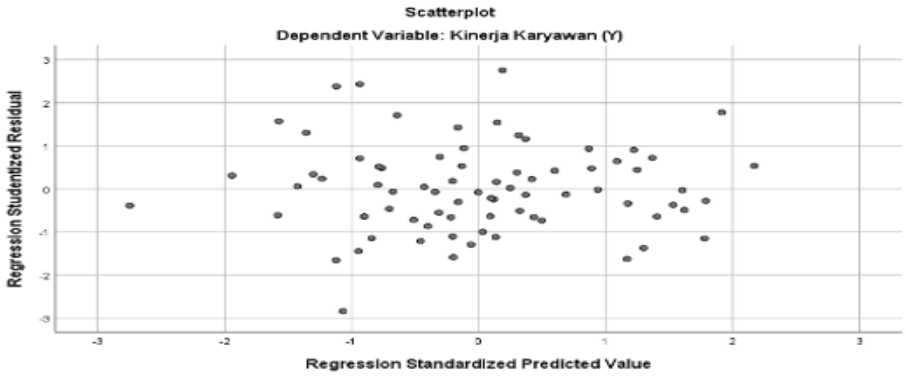
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.742	1.810		1.515	.134
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.002	.052	.007	.046	.963
	Motivasi (X2)	-.090	.051	-.257	-1.772	.081
	Disiplin Kerja (X3)	.060	.051	.166	1.189	.238

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,963, motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,081 dan disiplin kerja sebesar 0,238 dimana semuanya nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 4.3
Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linier Berganda X1, X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.886	2.967		1.647	.104
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.197	.086	.211	2.294	.025
	Motivasi (X2)	.461	.083	.500	5.565	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.221	.083	.231	2.671	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **Y = 4,886 + 0,197X_1 + 0,461X_2 + 0,221X_3.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 4,886 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,886 poin.
b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,197 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,197 poin.
c. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,461 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461 poin.
d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,221 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X3) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,221 poin.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.18
Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.635	.620	2.351
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.635	.620	2.351
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,635 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar (100-63,5%) = 36,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.23
Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.886	2.967		1.647	.104
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.197	.086	.211	2.294	.025
	Motivasi (X2)	.461	.083	.500	5.565	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.221	.083	.231	2.671	.009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

a. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,294 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,025 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sari Cofee Indonesia (District 30.
b. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,565 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sari Cofee Indonesia (District 30).
c. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,671 > 1,992). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,009 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Cofee Indonesia (District 30)

Tabel 4.24
Uji f Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.251	3	233.750	42.297	.000[b]
	Residual	403.424	73	5.526		
	Total	1104.675	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,297 > 2,730), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Cofee Indonesia District 30.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,622 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,294 > 1,992.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (5,565 > 1,992.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,588 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,671 > 1,992).
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 4,886 + 0,197X1 + 0,461X2 + 0,,433X3. Nilai korelasi sebesar 0,797 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,297 > 2,730.

DAFTAR PUSTAKA

Arastima, j. (2015). Kreatif (Vol. vol 2 n0 2). Program studi manajemen univeristas pamulang.

Arifin, M. z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan Vol. 2,.

Asymar3), D. E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer global sejahtera jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1, 1-10.

Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18–32. https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26

Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kempemimpinan dan lingkungan kerja terh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1–Agustus 2021, 6, 1-18.

Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1(1), 33–48.

Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, 1(2), 63. https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461

Kurniawan DP, M. 2018. Pengaruh Gaya KepemimpinaN Terhadap Kinerja

Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam. EQUILIBRIUM, VOLUME 7, NOMOR 1, JANUARI 2019, 7, 40-51.

Locke, A.E and Latham, G.P. 1968. A Theory of Goal Setting and Task Performance. New Jersey: Engelwood Cliffs.MangAsymar3), D. E. (2021).

Melati, S. r. (2022). Pengaruh Budaya Organisasidan Motivasidengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDMe-ISSN: 2745-7257Vol. 3, No. 1, Maret2022, 16-38.

Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.

Rizqi Waladun Khoiri1, W. P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, transformasional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal JUMANIS-BAJA Volume 06, No. 2, August 2024, pp. 130-143, 130-143.

Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.Aditya Nur Pratama (2016). pengaruh lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Razer Brothers

Sutrisno, E. (2018). Jurnal ilmiah, Manajemen sumber daya manusia (Vols. 109-132). panamedia group.

Tara Chairunisya, (2022). Penerapan manajemen kinerja dalam sumber daya manusia pada UMKM uncle jack. Prosiding SeminarNasional Manajemen dan EkonomiVol.1, No.2Desember2022, 45-57.