

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERCETAKAN NEGARA RI

¹Talitha Zahrah Adnindia, ²Juli Prastyorini, ³Nur Widyawati, ⁴Mudayat

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl.Perak Barat.No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Email: ¹talithamazing@gmail.com, ²juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ³nur.widyawati@stiamak.ac.id,
⁴mudayat@stiamak.ac.id.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, bertanggung jawab atas pelaksanaan manajemen yang efektif, dengan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki kapabilitas unggul, kemampuan yang kompetitif, wawasan luas, dan keterampilan berkelas merupakan persyaratan mutlak setiap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi(X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan sampel berjumlah 35 responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Data yang digunakan yaitu diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $10,920 > 2,039$ t tabel. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, motivasi ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,054 > 2,039$ t tabel terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan motivasi berupa pengakuan atas prestasi, pengembangan karir, maupun insentif yang menarik, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,285 > 2,039$ t tabel terhadap kinerja karyawan. Pentingnya penerapan aturan agar dapat meningkatkan disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai f hitung $89,685 > 2,68$ f tabel. Perusahaan perlu memandang faktor – faktor ini sebagai komponen utama untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

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

ABSTRACT

Human Resources have an important role in company operations, are responsible for the implementation of effective management, with Human Resources who have superior capabilities, competitive abilities, broad insight and classy skills are an absolute requirement for every company. This research was conducted to analyze the influence of leadership style (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) on employee performance (Y) of the Surabaya Branch of the Republic of Indonesia State Printing Company using quantitative research methods while the sample consisted of 35 respondents using a saturated sampling technique. The data used is obtained from primary and secondary data. This data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique used was multiple linear analysis. The results of this research show that leadership style has a partially significant effect on employee performance as indicated by the calculated t value of $10.920 > 2.039$ t table. Choosing the right leadership style can have a positive impact on employee performance, motivation is shown by the calculated t value of $4.054 > 2.039$ t table on employee performance. Efforts to increase motivation take the form of recognition of achievements, career development, as well as attractive incentives, and work discipline has a partially significant effect on employee performance as shown by the calculated t value of $5.285 > 2.039$ t table on employee performance. The importance of implementing rules in order to improve work discipline, as well as leadership style, motivation and work discipline simultaneously having a significant effect on employee performance is shown by the calculated f value of $89,685 > 2.68$ f table. Companies need to view these factors as the main components to improve overall employee performance.

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

I. PENDAHULUAN

Faktor manusia adalah salah satu masalah utama yang harus dihadapi di berbagai bidang kehidupan, termasuk di dalam organisasi. Organisasi sendiri adalah bagian dari masyarakat yang terkoordinasi dengan baik. Dalam hal ini, organisasi memiliki batasan yang jelas dan bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh tahapan dalam hal ini dapat dilakukan dalam kegiatan yang dapat menentukan kegiatan manusia yang menjadi bagian dari perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat terlepas dari faktor SDM yang meliputi SDM level atas (pemimpin) hingga level terbawah. Selain itu, pengawasan juga dibutuhkan oleh perusahaan sebagai faktor penentu dalam mencapai tujuan. SDM dalam konteks ini juga merupakan salah satu dari usaha atau jasa yang diberikan dalam rangkaian produksi yang dilakukan. Dari sudut pandang lain, SDM dapat mencerminkan kualitas usaha yang dilakukan oleh individu selama periode tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. SDM terkait erat dengan tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi dalam usaha atau jasa yang diberikan. Kemampuan kerja mengacu pada kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomi.

Menurut Nawawi dalam Billy (2018) sumber daya dalam definisi yang sederhana dan terbatas adalah “orang – orang, pekerja, tenaga kerja, karyawan atau pegawai”. Fakta ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia departemen atau lembaga dalam masyarakat yang membutuhkan peningkatan atau pengembangan agar mendapat hasil kerja yang optimal. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang potensial dalam mendorong suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang memiliki faktor seperti suasana hati, keinginan, keterampilan atau keahlian, pengetahuan, motivasi, energi, dan prestasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai asset paling berharga dalam suatu organisasi yang dapat membantu sebagai tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang yang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sangat penting dalam membangun organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, mencapai tujuan organisasi akan sulit, Suwuh (2015). Menurut Yanoto (2018) gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan dorongan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menentukan aktivitas karyawan, sehingga jika diterapkan dengan baik, akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Lalu menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu metode untuk memimpin dan memberikan pengaruh terhadap bawahan. Tujuannya adalah agar bawahan dapat terorganisir dalam pekerjaan dan bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat mempengaruhi dan membimbing SDM yang ia pimpin untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang atau individu dalam menstimulasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini harus disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana atau menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk diberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja menjadi sulit menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan keinginannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan apabila tidak disalurkan dalam arah kehendak organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil – hasil tertentu terlihat menarik. Pendapat ini diperkuat oleh hasil riset Siddiqi dan Tangem (2018) yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Luhur (2014) menemukan hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan bahkan berdampak negative terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Saputra et al (2018) memaparkan bahwa esensi disiplin adalah ketaatan yang ikhlas diperkuat oleh kesadaran untuk memenuhi tugas, tanggung jawab dan mematuhi standar atau norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Selain itu, Utamingtyas dan Farouk (2020) menjabarkan bahwa disiplin kerja memiliki keuntungan besar bagi perusahaan dan karyawan karena hal itu memastikan efisiensi pelaksanaan tugas dan peraturan perusahaan.

Perum Percetakan Negara RI adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang percetakan. Perum Percetakan Negara RI memiliki cabang salah satunya di Surabaya. Cabang Surabaya didirikan pada tahun 1997. Perum Percetakan Negara membangun budaya kerja untuk memajukan dan mensejahterahkan karyawan. Dalam menjalankan operasional harian bisnis, manajemen perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini penting karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin bawahan dengan efektif. Selain itu, karyawan juga perlu memiliki semangat dan motivasi tinggi agar dapat bekerja cepat dan efisien. Mereka juga harus mengutamakan prinsip disiplin kerja agar dapat sukses dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kenaikan kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan karena dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak terduga. Oleh karena itu, hal ini menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada, sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Namun, ada beberapa faktor yang dapat melemahkan kinerja karyawan, seperti kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi, ketidaktertarikan terhadap peraturan yang ada, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Namun, juga terdapat faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi dan disiplin kerja.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya?

1.2 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. peneliti lebih memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak sekedar keterampilan seorang individu yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memberikan perintah semata. Namun, hal ini juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif yang dapat mendorong terciptanya suasana produktif bagi karyawan. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompoknya dapat membentuk gaya kepemimpinan yang khas. Seorang pemimpin harusnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan, agar mereka dapat bekerja secara produktif untuk perusahaan. Dengan cara ini, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai dengan sukses.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartono dalam Bagus(2022), kepemimpinan sebenarnya berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, sehingga pemimpin tersebut dapat mengarahkan perusahaan tersebut ke arah yang diinginkan. Sementara itu menurut Edison dkk (2018) kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain, khususnya karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2014) pemimpin adalah seorang individu yang dengan kemampuan sendiri dan atau tanpa posisi resmi, dapat meyakinkan sekelompok orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mencapai suatu target. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepemimpinan yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

2.2 Motivasi

Hasibuan dalam Bagus (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Samsudin (2010) dalam mengutip Regita menjelaskan bahwa “motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.” Siagian (2012) dalam mengutip mendefinisikan “motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia mengeluarkan kemampuan berupa keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu untuk menjalankan tanggung jawab dan memenuhi kewajiban mereka dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari eksternal maupun internal yang menyebabkan seorang individu atau suatu anggota organisasi menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3 Disiplin

Menurut Mangkunegara (2016), disiplin kerja dijelaskan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat ketetapan – ketetapan organisasi. Terkadang, tingkah laku karyawan dalam organisasi menjadi amat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun.

Menurut Bagus (2022), Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lebih berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang bergabung dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai dengan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dianggap sebagai tindakan konkret yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam sebuah organisasi. Menurut Prawirosentono dalam dikutip Edison dkk (2016), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam Regita (2020), kinerja adalah hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditemukan dalam bentuk kualitas dan kuantitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, yang mencerminkan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019) merujuk pada sebuah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel yang telah ditentukan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian, sedangkan analisis data menggunakan metode statistik kuantitatif. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh sebuah informasi yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian hingga dilakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan data prosedur sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sanusi (Regita,2020) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti secara langsung, tetapi cukup menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun dengan hati – hati sebelumnya. Jawaban dalam penelitian ini diberi skor menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator – indikator variabel. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik acuan untuk menyusun item – item dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Setiap pertanyaan atau pernyataan dilengkapi dengan lima opsi jawaban dan skor nilai yang sesuai.

2. Observasi

Menurut Widoyoko (Birgitta,2022) observasi didefinisikan sebagai tindakan mengamati dan mendokumentasikan faktor – faktor yang muncul secara langsung pada obyek yang sedang diselidiki. Dalam konteks penelitian ini, observasi merupakan langkah pertama dalam proses pengumpulan data.

3. Studi pustaka

Studi pustaka adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dasar dan pendapat tertulis dengan cara mempelajari berbagai literatur yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh sumber informasi yang relevan dari berbagai referensi.

3.2 Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartono dalam Bagus(2022, kepemimpinan sebenarnya berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik bawahan atau kelompok, sehingga pemimpin tersebut dapat mengarahkan perusahaan tersebut ke arah yang diinginkan.

2. Motivasi (X2)

Hasibuan dalam Bagus (2022) mengatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, efektif, dan integritas dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Bagus (2022), Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi semua aturan yang berlaku. Dari pendapat ini, disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan terciptanya ketertiban, baik dalam tingkat individu maupun kelompok yang bergabung dalam suatu organisasi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno dalam Regita (2020), kinerja adalah hasil upaya individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan. Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditemukan dalam bentuk kualitas dan kuantitas ketika seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan, yang mencerminkan pencapaian sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk menentukan keabsahan suatu kuesioner. Keabsahan kuesioner dapat dikatakan tercapai jika terdapat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom*) (df) = $N - k$, dalam hal ini N sebagai jumlah sampel, dan K sebagai jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ memiliki nilai positif maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid apabila :

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno dalam Regita (2020), uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi keandalan atau konsistensi alat ukur yang umumnya menggunakan kuesioner. Ghazali (2012) menyatakan bahwa dalam penelitian ini, uji reliabilitas akan menggunakan fasilitas SPSS dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa suatu konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang baik.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai – nilai yang muncul dari perbedaan antara nilai sebenarnya dan nilai yang diprediksi oleh model. Dalam uji normalitas, jika asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal tidak terpenuhi, maka uji statistik yang digunakan akan menjadi tidak valid, terutama untuk jumlah sampel yang kecil.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (Regita,2020), uji multikolinieritas dilakukan untuk memahami hubungan antara variabel bebas dalam sebuah penelitian. Pengujian multikolinieritas melibatkan pengukuran besarnya menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). TOL mengukur sejauh mana variabel independen saling berkorelasi. Jika nilai toleransi rendah, maka nilai VIF akan tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai TOL lebih dari 0.01 atau nilai VIF lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki residual yang heterogen atau homogen. Dalam sebuah model regresi yang baik, residual seharusnya homogen. Oleh karena itu, deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan apakah terdapat pola khusus pada scatter plot antara SRESID (residual yang telah di studentized) dan ZPRED (nilai prediksi). Pada scatter plot tersebut, sumbu Y mewakili nilai prediksi Y, sementara sumbu X mewakili residual (Y prediksi – Y aktual).

4. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas digunakan untuk memeriksa apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Uji ini umumnya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan menggunakan Test of Linearity dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai sig deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai Sig. deviation from linearity $< 0,05$, maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.3 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengilustrasikan hubungan antar variabel – variabel dan juga untuk melakukan prediksi. Analisis ini digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengungkap pola hubungan yang modelnya belum diketahui secara lengkap. Dalam penelitian ini, model persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisiensi regresi variabel Motivasi

β_3 = Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

ε = Estimasi *error* dari masing – masing variabel

3.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

2. Uji t (Parsial)

Dalam dasarnya, uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh individu dari satu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t (t-test) pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh parsial (individu) dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ (Ghozali, 2011)

3. Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara -1 sampai dengan $(-1 \leq R \leq 1)$ artinya jika $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negative atau berlawanan arah. Jika $R = 0$ mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y). jika $R = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data primer yang berupa kuesioner diperoleh 35 responden. Maka diperlukan pengumpulan data dan melakukan pengujian. Penulis harus menyediakan data yang terpercaya. Pertama, uji yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji selanjutnya uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji

heteroskedastisitas dan uji linieritas.ketiga, menggunakan teknik analisis linier berganda dan terakhir melakukan uji yang mencakup uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

4.1 Uji Persyaratan Analisis

4.1.1 Uji Validitas

Sugiyono menjelaskan bahwa uji validitas adalah data yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya dari suatu hasil kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika terjadi kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	0,455	0,334	Valid
	2	0,940	0,334	Valid
	3	0,940	0,334	Valid
	4	0,553	0,334	Valid
	5	0,940	0,334	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 29

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,738	0,334	Valid
	2	0,590	0,334	Valid
	3	0,785	0,334	Valid

Sumber data diolah menggunakan SPSS 29

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,534	0,334	Valid
	2	0,443	0,334	Valid
	3	0,616	0,334	Valid
	4	0,713	0,334	Valid

Sumber data primer diolah dengan SPSS 29

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,936	0,334	Valid
	2	0,830	0,334	Valid

	3	0,936	0,334	Valid
	4	0,830	0,334	Valid
	5	0,936	0,334	Valid

Sumber data primer diolah menggunakan SPSS 29

4.1.2 Uji Reliabilitas

Dijelaskan bahwa menurut Priyatno uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,800	0,60	Reliabel
Motivasi	0,779	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,704	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	0,60	Reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS versi 29

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan memenuhi syarat atau reliabel dalam uji reliabilitas.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.06743276	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.057	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.987	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.984
		Upper Bound	.990

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 29 dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

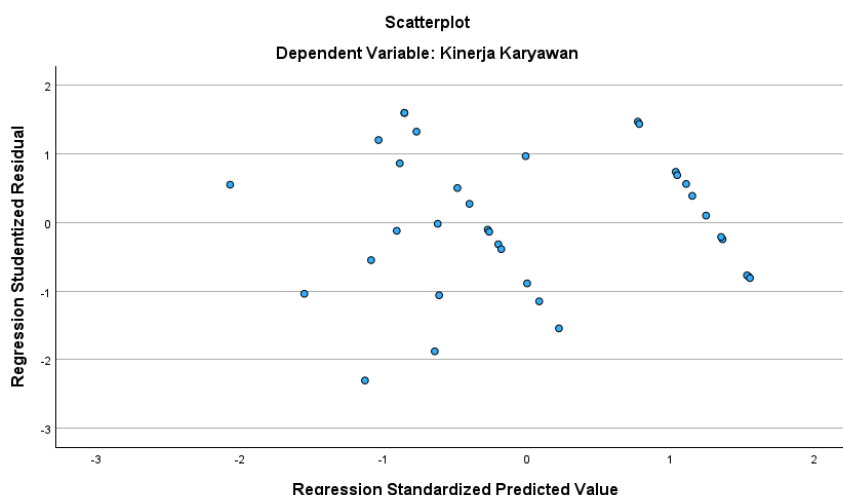
4.2.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
	Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
	Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
	Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang sudah dilakukan, harga resistansi lebih penting dari 0,1 dan VIF di bawah 10. Maka dengan ini, tidak ada faktor multikolinieritas antara faktor otonom dalam indeks informasi ini.

4.3.3 Uji Heteroskedasitas



Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 29, menunjukkan seluruh nilai signifikan berada diatas 0,05 , dapat disimpulkan bahwa hasil data dari pengujian tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Linieritas

Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,065	0,05	Linear
Motivasi	0,830	0,05	Linear
Disiplin Kerja	0,690	0,05	Linear

Sumber data primer diolah dengan SPSS 29

Dari hasil uji linieritas yang sudah dilakukan menggunakan SPSS, bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1),

Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) semuanya terdapat hubungan linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
	Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
	Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
	Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menggunakan SPSS, maka persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,917 + 0,896X1 + 0,664X2 + 0,643X3 + e$$

Y = Variabel Terikat

α = Konstanta

β1,β2, β3 = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = variabel error atau pengganggu

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,896, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Karyawan
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,664, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,643, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

4.3 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	5.917	2.144		2.759	.010		
	Gaya Kepemimpinan	.896	.082	.769	10.920	<.001	.673	1.487
	Motivasi	.664	.164	.285	4.054	<.001	.675	1.481
	Disiplin Kerja	.643	.114	.518	5.285	<.001	.834	1.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Perumusan hipotesis Uji T

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

H0 = variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. H1 = variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Dari hasil uji yang dilakukan, besar t hitung sebesar 10,920 dengan tingkat signifikansi 0,001. $10,920 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Variabel Motivasi (X2)

H0 = variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H2 = variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Dari hasil uji yang telah dilakukan, besar t hitung sebesar 4,054 dengan tingkat signifikansi 0,001. $4,054 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

H0 = variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H3 = variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dari hasil uji yang telah dilakukan, besar t hitung sebesar 5,285 dengan tingkat signifikansi 0,001. $5,285 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

4.4.2 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.231	3	112.077	89.685	<,001 ^b
	Residual	38.740	31	1.250		
	Total	374.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Perumusan uji hipotesis untuk uji F (simultan) :

1. H0 = tidak ada pengaruh secara simultan dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

H1 = ada pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

2. F tabel = k; n - k

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah responden

Maka F tabel = 3; 35 - 3

= 3; 31

= 2,68

Dari hasil uji F (simultan) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, uji F atau ANOVA didapat F hitung sebesar 89,685 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, $89,685 > 2,68$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.887	1.11789

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

Uji koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan tujuan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Seperti yang terlihat pada uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,887 atau 88,7%. Sisanya sebesar 0,113 atau 11,3% yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan dan sisa sebesar 11,3% terhubung pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H1 dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan Uji T (parsial) untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar $10,920 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti kualitas gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dengan ini H1 diterima dan H0 ditolak. Gaya kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memberikan arahan, mempengaruhi, serta mengawasi bawahan sehingga mereka bersedia untuk bertindak sesuai kehendak. Cara pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam kepemimpinannya memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agari (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H2 dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan melakukan Uji T (parsial) variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar $4,054 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak. Motivasi merupakan keadaan atau situasi yang mendorong individu untuk mencapai prestasi sebaik – baiknya. Motivasi yang efektif, seperti

perhatian yang diberikan, dan kemampuan untuk membangun kerja sama diantara rekan kerja dapat menghasilkan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Birgitta (2022) didapat motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H3 dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis Uji T (parsial) variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar $5,285 > 2,039$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Disiplin kerja adalah keadaan dimana seseorang secara sadar mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Sikap disiplin yang positif, termasuk patuh terhadap aturan, ketepatan waktu, serta perilaku yang profesional di tempat kerja, akan menghasilkan hasil yang menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Billy (2018) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya

H4 dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel secara simultan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Uji F sebesar $89,685 > 2,68$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Penelitian yang telah dilakukan uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted Square sebesar 0,887 atau 88,7% dan sisanya sebesar 0,113 atau 11,3% yang terhubung dengan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2022) didapat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti dengan metode kuantitatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $10,920 > 2,039$ t tabel. Artinya, cara seorang pimpinan memimpin memiliki dampak yang nyata pada seberapa baik karyawan – karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya melakukan pekerjaan mereka.
2. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $4,054 > 2,039$ t tabel. Artinya motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang baik.

3. Variabel Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya yang dinyatakan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,005$ dan t hitung $5,285 > 2,039$ t tabel. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung melakukan pekerjaan mereka lebih baik, lebih teratur dan efisien.
4. Terdapat interaksi yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya. Variabel ini secara bersama – sama memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

5.2 Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan usulan sebagai berikut:

1. Dari hasil koefisien determinasi ditemukan sisa nilai sebesar 11,3% yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penulisan skripsi ini untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel seperti variabel gaji/upah, pelatihan, tingkat pendidikan, kondisi kerja, maupun promosi jabatan.
2. Untuk Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya untuk terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Penerapan untuk peningkatan motivasi yang dapat dilakukan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan, penghargaan atas pencapaian, maupun pemberian insentif. Penerapan untuk peningkatan disiplin kerja yang dapat dilakukan adalah perusahaan perlu membangun budaya yang memberikan nilai kedisiplinan, tanggung jawab dan ketepatan waktu.
3. Untuk Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya penerapan gaya kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan mode transformasional atau demokratis.

Daftar Refrensi

- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Bagus P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Cabang Surabaya.
- Billy (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Birgitta F. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.
- Edison, E., Anwar., Y. Komariyah, I (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 21. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayati, S. K., B. Perizade dan M. Widyawanti. 2019. Effect of Work Discipline and Work Enviroment To Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 9(12): 391-398
- Husein Umar. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luhur, R.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin TBK. *Jurnal OE*. 6(3).
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- MF. Ginanjar. (2018) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari Bandung. Unpas Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Priyatno, Duwi., 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

- Regita Puspitasari. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panca Duta Karya Abadi Cabang Surabaya..
- Rivai dan E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Thoyib, A., E. Setyaningdyah, dan U. N. Kertahadi. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Institute of Interdisciplinary Business Research. 5 (4): 122-126 n Pendidikan Nasional. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Yanoto. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya Alfian