

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VASTRA ABADI SEJATI DI BOYOLALI

Muhammad Ilyas Bahtiar \*<sup>1</sup>  
Asih Handayani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Slamet Riyadi Surakarta

\*e-mail: [muhammadilyasbahtiar22@gmail.com](mailto:muhammadilyasbahtiar22@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali. Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data berupa data primer. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali yang berjumlah 105 karyawan, teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling aksidental. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji t dengan hasil penelitian yaitu: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Vastra Abadi Sejati di Boyolali.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

## Abstract

This research aims to analyze the significance of the influence of leadership style, work discipline and work motivation on employee performance at PT. Vastra Abadi Sejati in Boyolali. This research uses a type of data, namely quantitative. The data source used is data acquisition in the form of primary data. The population in the research were employees of PT. Vastra Abadi Sejati in Boyolali, totaling 105 employees, the sampling technique in this research used the Slovin formula, so in this research the number of samples used was 51 employees. The sampling technique in this research used nonprobability sampling with an accidental sampling technique. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of this research use multiple linear regression analysis and t test with the research results namely: leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Vastra Abadi Sejati in Boyolali, work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. Vastra Abadi Sejati in Boyolali, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Pt. Vastra Abadi Sejati in Boyolali.

**Keywords:** leadership style, work discipline, work motivation and employee performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang memiliki peranan sangat penting didalam sebuah instansi lembaga atau organisasi dalam rencana untuk mencapai tujuan. Peran sumber daya manusia kemudian akan berkembang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia ditugaskan sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi dan mewujudkan cita-cita organisasi, diharuskan untuk meningkatkan kualitas diri agar menghasilkan output yang baik dan kinerja yang berkualitas dengan didampingi manajemen yang baik (Sembiring dan Marbun, 2021).

PT. Vastra Abadi Sejati, merupakan salah satu industri pabrik yang termasuk dalam produsen garmen yang ada di Indonesia. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2013. PT. Vastra Abadi Sejati memproduksi pakaian berkualitas premium untuk pria dan wanita. Setiap tahun

mereka memproduksi pakaian tenun, pakaian formal, pakaian olahraga dan pakaian teknis. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan terhadap karyawannya karena itu menjadi bagian yang terpenting dalam rangka menjamin agar para karyawan memiliki sifat yang kompetitif dalam melaksanakan kerjanya. Menurut Hasibuan (2017:95) kinerja karyawan artinya sebuah hasil yang diperoleh melalui kerja yang diwujudkan oleh seorang individu waktu menjalankan sejumlah tugas yang dilimpahkan kepada dirinya dimana berdasar kepada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berikut adalah tabel pra survei untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati yaitu:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	16	4	20
		80 %	20 %	100 %
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal	12	8	20
		60 %	40 %	100 %
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	6	14	20
		30 %	70 %	100 %
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	8	12	20
		40 %	60 %	100 %
5	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	6	14	20
		30 %	70 %	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari jumlah pada pernyataan penyelesaian pekerjaan dengan cepat yang menunjukkan 80% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, selain itu hasil pra survei menunjukkan bahwa 60% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta 70% karyawan tidak mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Adanya permasalahan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Vastra Abadi Sejati masih belum optimal.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Taryaman (2016:7) kepemimpinan adalah ilmu dan seni yang diterapkan untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan perencanaan dalam organisasi serta tidak saling menjatuhkan karyawan agar tidak menimbulkan masalah dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Persoalan kepemimpinan memberikan kesan yang menarik, literatur tentang kepemimpinan memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan. Pemimpin merupakan salah satu unsur terpenting dalam menyelesaikan kegiatan. Setiap pemimpin mempunyai pendekatan kepemimpinan yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel pra survei untuk mengetahui fenomena gaya kepemimpinan pada PT. Vastra Abadi Sejati yaitu:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Pimpinan mengikutsertakan para bawahannya untuk memberikan saran dan ide yang dimiliki	8	12	20
		40 %	60 %	100%
2	Dalam mengeluarkan kebijakan, pimpinan jarang melakukan musyawarah dengan bawahannya	15	5	20
		75 %	25 %	100 %
3	Pimpinan berusaha menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para karyawan	14	6	20
		70 %	30 %	100 %
4	Pimpinan berusaha menciptakan kerjasama yang serasi antara atasan dengan bawahan	8	12	20
		40 %	60 %	100 %
5	Pimpinan selalu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan	6	14	20
		30 %	70 %	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Vastra Abadi Sejati masih terbelang belum efektif dan efisien. Hal tersebut dapat terlihat pada pernyataan pimpinan mengikutsertakan para bawahannya untuk memberikan saran ide yang dimiliki yang menunjukkan 60% karyawan tidak diikutsertakan dalam memberikan saran dan ide yang dimiliki, selain itu hasil pra survei menunjukkan 60% karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak berusaha menciptakan kerjasama yang serasi antara atasan dengan bawahan, serta 70% karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan. Pernyataan tersebut menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan masih belum optimal dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan menurut Arif, Hutauruk dan Sunarsi (2023), Agustina dan Edalmen (2020), Reviyaldi dan Akbar (2023) dan Harsono (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlambang (2023) dan Hamidah, Joko dan Elisabeth (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peneliti mendapatkan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2018:825) disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang dipergunakan para manajer guna menjalin komunikasi terhadap karyawan supaya mereka memiliki kesediaan guna melakukan perubahan terhadap sebuah perilaku dan juga sebagai sebuah upaya guna melakukan peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan seorang individu guna taat terhadap seluruh peraturan dimana sudah perusahaan tetapkan dan sejumlah norma sosial yang diberlakukan. Berikut adalah tabel pra survei untuk mengetahui fenomena disiplin kerja pada PT. Vastra Abadi Sejati yaitu:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Jumlah
----	------------	---------	--------

		Ya	Tidak	
1	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	6	14	20
		30 %	70 %	100 %
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	16	4	20
		80 %	20 %	100 %
3	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.	14	6	20
		70 %	30 %	100 %
4	Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dengan baik	8	12	20
		40 %	60 %	100 %
5	Bila saya melakukan kesalahan akan mendapat sanksi disiplin	5	15	20
		25 %	75 %	100 %

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2024

Berdasarkan tabel 3 mengenai disiplin kerja karyawan PT. Vastra Abadi Sejati terbilang masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan pada jumlah karyawan pada kehadiran tepat waktu yang berjumlah 70% karyawan masih tidak selalu tepat waktu dalam datang jam masuk kerja setiap harinya, selain itu 60% karyawan menyatakan bahwa belum diberi penghargaan atas tugas yang dijalankan dengan baik dan jumlah 75% karyawan menunjukkan bahwa masih kurangnya sanksi disiplin yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan melakukan kesalahan.

Kemudian untuk penelitian terdahulu yang membahas tentang disiplin kerja menurut Agustine dan Edalmen (2020), Maliya (2023), Arif, Hutaeruk dan Sunarsi (2023), Herlambang (2023), Hamidah, Suyono dan Elisabeth (2023), Harsono dan Andriyani (2021), Sitopul, Sitinjak dan Marpaun (2021), Hidayat (2021) dan Sinaga dan Sihombing (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raymond, Siregar, Putri, Indrawan dan Simanjuntak (2023) bahwa peneliti mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018:127), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja memberikan daya yang bisa menggerakkan seseorang untuk kerja agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan mengupayakan segala yang dimilikinya untuk mencapai kepuasannya. Motivasi merupakan sesuatu yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Berikut adalah tabel pra survei untuk mengetahui fenomena motivasi kerja pada PT. Vastra Abadi Sejati yaitu:

Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Perusahaan sudah memberikan penghargaan pada hasil kerja karyawan	6	14	20
		30 %	70 %	100 %
2	Perusahaan memberikan insentif atas hasil kerja yang diterima	8	12	20

		40 %	60 %	100 %
3	Perusahaan memberikan fasilitas yang sama kepada semua karyawan	16	4	20
		80 %	20 %	100 %
4	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya	8	12	20
		40 %	60 %	100 %

*Sumber* : Hasil olah data kuesioner pra-penelitian 2024

Tabel V menunjukkan bahwa motivasi kerja masih belum optimal atau masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan pada pernyataan perusahaan sudah memberikan penghargaan pada hasil kerja karyawan yang berjumlah 70% karyawan menyatakan perusahaan belum memberikan penghargaan pada hasil kerja karyawan, selain itu 60% karyawan menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan insentif atas hasil kerja yang diterima dan juga 60% karyawan menyatakan bahwa setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan bukan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya. Dapat di asumsikan bahwa motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan masih rendah dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja menurut Agustina dan Edalmen (2020), Reviyaldi dan Akbar (2023), Kurniawan dan Fahmi (2022), Maliya (2023), Hamidah, Suyono dan Elisabeth (2023) dan Sitopul, Sitinjak dan Marpaung (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang di lakukan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali. Populasi dalam penelitian berjumlah 105 karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali. Untuk menghitung sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel yang di pakai dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode non probability sampling dengan Teknik sampling aksidental. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan pearson correlation product moment/pearson correlation. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila  $\rho$ -value (probabilitas value/signifikansi)  $< 0,05$ . Hasil dari uji validitas pada penelitian sebagai berikut :

### Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel VIII menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.7 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel gaya kepemimpinan valid.

### Uji validitas variabel disiplin kerja (X2)

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel IX menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel variabel disiplin kerja valid.

### Uji validitas variabel motivasi kerja (X3)

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel X menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

### Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil uji variabel kinerja karyawan

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel XI menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.9 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/reliable bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner reliable bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,851	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,812	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,792	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel XII hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan koefisien.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai Variance inflation of factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,10 maka model regresi tersebut bebas multikolinearitas. Jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai dari tolerance ≤ 0,10, maka model regresi tersebut terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas menggunakan software SPSS sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.423	2.366
	Disiplin Kerja	.885	1.130
	Motivasi Kerja	.455	2.198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel XIII hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 0,423, X2 (disiplin kerja) = 0,855 dan X3 (motivasi kerja) = 0,455 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 2,366, X2 (disiplin kerja) = 1,130 dan X3 (motivasi kerja) = 2,198 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara periode T dan periode T-1 pada literasi model pelapisan regresi sebelumnya. Untuk pengujian autokorelasi dalam penelitian menggunakan uji Runs Test dengan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan cross correlation yaitu bila nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi masalah autokorelasi dan bila nilai probabilitas < 0,05 maka terjadi masalah autokorelasi. Hasil dari uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	-.10841
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	26
Total Cases	51
Number of Runs	26
Z	-.139
Asymp. Sig. (2-tailed)	.890

a. Median

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 0,890. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).



**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian menggunakan uji *Glejser*. Kriteria keputusannya yaitu Jika nilai p value  $\geq 0,05$  maka dapat diartikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.552	2.216		2.054	.046
Gaya Kepemimpinan	-.079	.091	-.191	-.874	.387
Disiplin Kerja	.028	.076	.054	.361	.720
Motivasi Kerja	-.031	.112	-.058	-.277	.783

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa p-value (signifikansi) variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 0,387; X2 (disiplin kerja) = 0,720 dan X3 (motivasi kerja) = 0,783 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang tujuannya untuk menguji apakah variabel campuran atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan didalam penelitian dengan menggunakan uji Kolmogrov smirnov dengan menggunakan program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 . Hasil dari uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98284803
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.066
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorav Smirnov Test dengan bantuan software SPSS diperoleh p-value = 0,168 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Rumus dari persamaan regresi linier berganda dalam sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	16.546	3.596		4.602	.000
Gaya Kepemimpinan	.350	.147	.353	2.374	.022
Disiplin Kerja	-.093	.124	-.077	-.747	.459
Motivasi Kerja	.584	.181	.462	3.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel XXV diperoleh persamaan regresi :  $Y = 16,546 + 0,350 X1 + -0,093 X2 + 0,584 X3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- a.  $a = 16,546$  (positif), artinya jika variabel  $X1$  (gaya kepemimpinan),  $X2$  (disiplin kerja) dan  $X3$  (motivasi kerja) konstan maka  $Y$  (kinerja karyawan) adalah positif
- b.  $b1 = 0,350$  (positif) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika gaya kepemimpinan meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X2$  (disiplin kerja) dan  $X3$  (motivasi kerja) konstan/tetap.
- c.  $b2 = -0,093$  (negatif) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya: jika disiplin kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X1$  (gaya kepemimpinan) dan  $X3$  (motivasi kerja) konstan/tetap.
- d.  $b3 = 0,584$  (positif) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya : jika motivasi kerja meningkat maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X1$  (gaya kepemimpinan) dan  $X2$  (disiplin kerja) konstan/tetap.

**Hasil Uji t**

Uji t adalah jawaban sementara atas pernyataan masalah yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X1$ ), disiplin kerja ( $X2$ ) dan motivasi kerja ( $X3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari analisis uji t dengan menggunakan software SPSS sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
				t	

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.546	3.596	4.602	.000	
Gaya Kepemimpinan	.350	.147	.353	2.374	.022
Disiplin Kerja	-.093	.124	-.077	-.747	.459
Motivasi Kerja	.584	.181	.462	3.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

- Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,022 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali” terbukti kebenarannya.
- Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,459 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.
- Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali” terbukti kebenarannya.

### Hasil Uji F

Uji ketepatan model digunakan untuk memperkirakan pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F. Hasil dari pengujiannya dengan menggunakan software SPSS sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.954	3	189.318	20.001	.000 <sup>b</sup>
	Residual	444.869	47	9.465		
	Total	1012.824	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 20,001 dengan nilai signifikansi ( p. value) sebesar 0,000 < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel bebas X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) tepat.

### Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Intinya untuk mengukur seberapa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari analisis koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS sebagai berikut :

Tabel 17. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.533	3.077

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan  
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel XXVIII hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) untuk model ini adalah sebesar 0,533, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (disiplin kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 53,3 %. Sisanya (100% - 53,3 %) = 46,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, turn over.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali" terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Goetsch dan Davis (2014: 5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam membangkitkan semangat orang lain untuk bersedia dan bertanggung jawab total mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar variabel gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali, maka PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan penghargaan atas pekerjaan dengan cara pemimpin semakin menghargai pekerjaan karyawan dengan cara memberi penghargaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, penelitian dari Agustina dan Edalmen (2020), Arif, Hutauruk dan Sunarsi (2023), Reviyaldi dan Akbar (2023) dan Harsono (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian variabel gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali maka sebaiknya karyawan selalu memperhatikan pemberian instruksi kerja dengan cara pemimpin dalam memberikan instruksi kerja selalu menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali**

Hasil analisis menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali" tidak terbukti kebenarannya.

Hasil analisis penelitian tidak sesuai dengan teori dari Rivai, dkk (2015: 599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku mereka sebagai salah satu upaya agar kesadaran, kesediaan dan kinerja meningkat serta seseorang agar dapat mematuhi peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu

Raymond, Siregar, Putri, Indrawan dan Simanjuntak (2023) bahwa peneliti mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian ini Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali sebaiknya selalu menghemat waktu dalam bekerja dengan cara selalu menggunkan waktu secara efektif dan efisien.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali**

Hasil analisis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali" terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh McClelland (2020:161) Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan internal dan eksternal seseorang yang dapat mendorong seseorang bekerja sesuai petunjuk dalam jangka waktu tertentu. Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali, maka PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan jaminan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat saat mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu, Agustina dan Edalmen (2020), Reviyaldi dan Akbar (2023), Kurniawan dan Fahmi (2022), Maliya (2023), Hamidah, Suyono dan Elisabeth (2023) dan Sitopul, Sitinjak dan Marpaung (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian ini PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali hendaknya selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja dan juga memberikan jaminan-jaminan seperti jaminan dalam bekerja dan jaminan hari tua agar kinerja karyawan pada PT. Vastra Abadi Sejati di Boyolali dapat meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustine, M. T., dan Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Arif, F., Hutauruk, R., dan Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8095480>
- Brando Sitopu, Y., Arianda Sitinjak, K., dan Krisna Marpung, F. (2023). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Goetsch, D. L., dan Davis, S. (2014). *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality* (12 ed.). Pearson Education Limited.
- Hamidah, N., Suyono, J., dan Elisabeth, D. R. (2022). The Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at CV. Sumber Baru Teknik Surabaya Nanda. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(6), 11–18. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i6.420>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Harsono, Y., dan Andriyani, F. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. 1(2), 125.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41571>

Herlambang, M. A. T. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at CV. Pilar Perkasa Mandiri Muhamad. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

Maliya, H. (2023). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159–166. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., dan Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.47024/js.v11i3.743>

Reviyaldi, C., dan Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 60–82. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek (Pertama)*. Murai Kencana. Jakarta.

Robbins, P. S., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13 ed.). Jakarta. Salemba Empat.

Sembiring, H. F. B., dan Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>

Sinaga, S. R., dan Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>

Soni Kurniawan, I., dan Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta.