

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NICESO SUKSES INDONESIA
REMPOA BRANCH***

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICESO SUKSES INDONESIA
CABANG REMPOA**

**Felicia Khalkali Hendris¹, Syifa Nuraiyini Amelia², Ila Florencia Soka Raga³,
Kumba Digdowiseiso⁴**

Prodi S1 Manajemen, Universitas Nasional^{1,2,3,4}

kumba.digdo@civitas.unas.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to examine and investigate the influence of work discipline, work motivation, and leadership style on the performance of employees of PT NICESO Sukses Indonesia Rempoa branch. There are 30 representatives of PT NICESO Sukses Indonesia Rempoa branch who were sampled in this study. The distribution of questionnaires and other documents to the performance of PT NICESO Sukses Indonesia Rempoa branch is important and optional information used in this study using an irregular examination strategy. Based on the findings, work discipline has a positive and significant influence on employee performance. However, work motivation and leadership style do not affect employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Leadership Style; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menginvestigasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT NICESO Sukses Indonesia cabang Rempoa. Terdapat 30 karyawan PT NICESO Sukses Indonesia cabang Rempoa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner kepada karyawan PT NICESO Sukses Indonesia cabang Rempoa adalah informasi penting dan opsional yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan strategi pemeriksaan tidak beraturan. Berdasarkan hasil temuan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanya saja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

SDM sangat penting dan, secara mengejutkan, tidak dapat dibedakan dari asosiasi, perusahaan, dan organisasi. SDM adalah jalan menuju kemajuan organisasi yang efektif karena SDM adalah penggerak, cendekiawan, pengatur untuk mencapai tujuan yang berwibawa. Sumber daya manusia

merupakan aset bernilai, dapat dilipat gandakan dan dikembangkan. Melihat pentingnya sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya agar pekerjaan lebih cepat selesai dan baik, dalam aspek tersebut kinerja karyawan dapat dirangsang dari berbagai hal, Nampak dari sisi kedisiplinan kerja, apa yang memotivasi mereka dalam bekerja serta gaya kepemimpinan yang dimiliki

seorang leader baik dalam tim atau pada keseluruhan bagian perusahaan.

PT. NICESO Sukses Indonesia adalah perusahaan ritel yang memiliki misi untuk menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka milik masyarakat yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan harapan pelanggan serta dapat bersaing secara global. Tentu perusahaan yang bergerak dibidang retail ini menawarkan beragam barang dari kebutuhan rumah tangga hingga mainan anak – anak. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2018 memiliki banyak cabang yang sudah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia.

Diketahui bahwasanya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting dalam menarik lebih banyak pelanggan untuk melakukan pembelian berulang, namun hal yang sedang dialami oleh perusahaan PT. NICESO Sukses Indonesia terdapat kekurangan pada kinerja karyawannya, seperti feedback yang diberikan konsumen mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut kurang maksimal sehingga memimbulkan rasa tidak puas dan menimbulkan munculnya feedback negatif dari konsumen, bila permasalahan tersebut tidak diatasi secara serius, perusahaan dapat kehilangan kepercayaan konsumen dan akan sulit bersaing dengan dengan perusahaan lain dalam sektor yang sama, penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan dapat berasal dari berbagai hal, baik secara pribadi seperti motivasi mereka dalam melakukan suatu pekerja, tingkat kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan hingga bagaimana pengaruh manajer pada wilayah perusahaan tersebut. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa terdapat keterkaitan antara kinerja karyawan terhadap faktor pendorong seperti Motivasi Kerja,

Displin Kerja, dan Kepemimpinan. Oleh sebab itu kami Peneliti tertarik dalam melakukan riset penelitian dengan judul *PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICESO SUKSES INDONSEIA CABANG REMPOA.*

Konsep dan fungsi MSDM

Sumber daya manusia atau SDM merujuk kepada perseorangan yang mejjadi sebuah energi dalam memajukan sebuah institusi, sementara di sisi lain MSDM atau manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dimana termasuk dalam metode untuk mengendalikan dan memanfaatkan SDM sebuah institusi dalam mencapai tujuan. Menurut ahli (Hasibuan, 2020) MSDM adalah sebuah siklus yang terdiri dari pengaturan, pemilahan dan pembuatan latihan yang berhubungan dengan pemeriksaan kerja, penilaian, bisnis, perolehan, peningkatan, kemampuan, kemajuan dan akhir bisnis (PHK) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan fungsi – fungsi yang merujuk pada MSDM tersebut sering dijelaskan seperti : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Kinerja Karyawan

Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh ahli. Kinerja karyawan sanggup didefinisikan sebagai sebuah proses kerja atau sebuah hasil kerja (Maswani et al., 2021). Menurut Sutrisno (2012), indikator kinerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas hasil, Ketepatan waktu, dan Kehadiran ditempat kerja. Peneliti menggunakan seluruh indikator menurut pemaparan Sutrisno (2012).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu taktik yang digunakan para manajer untuk berbicara dengan para anggota staf guna mempengaruhi perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka buat mematuhi semua kebijakan perusahaan yang standar-baku sosial yang relevan. disiplin kerja bisa diartikan selaku perangai moral setiap karyawan yang mematuhi setiap norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan atas organisasi (Efendi et al., 2020). Menurut Hasibuan (2011), indikator-indikator seperti: tujuan beserta kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, denda balasan, ketegasan, koneksi antar individu, balas jasa, dan Waskat dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Peneliti menggunakan seluruh indikator menurut pemaparan (Hasibuan, 2011).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja bisa digambarkan menjadi proses manajemen yang mendorong seorang demi mahir bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi melalui meningkatkan mereka semangat yang didasarkan menurut azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi serta harapan dalam berprestasi (Suprpti et al., 2020). Berarti praktik yang menginspirasi bawahan untuk menggunakan kekuatan dan potensi mereka demi bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dikenal menjadi motivasi. Alasan mengapa motivasi sangat penting adalah karena hal ini memengaruhi, memotivasi, dan mendorong orang untuk bertindak dengan cara-cara yang akan menghasilkan hasil terbaik. Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi memiliki faktor indikator, seperti : Lingkungan Kerja, Gaji, Insentif, Rasa

Aman Dalam Bekerja, Bonus. Peneliti menggunakan seluruh indikator menurut pemaparan (Rivai, 2013).

Gaya Kepemimpinan

Gaya atau perilaku seseorang dalam mendorong seseorang, khususnya pekerja, untuk melakukan pekerjaannya identik dengan kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa "gaya kepemimpinan" seorang pemimpin adalah strategi untuk mempengaruhi tindakan bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, kebahagiaan kerja, dan semangat kerja demi tercapainya semua tujuan perusahaan. Sembilan indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012) antara lain: Kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi bawahannya, kapasitas untuk menyelesaikan tugas di luar kemampuannya, kapasitas untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, kapasitas untuk hadir tepat waktu dan tidak terlambat, pengambilan keputusan yang disengaja, kapasitas untuk menyelesaikan masalah dengan tepat, kapasitas untuk menyelidiki masalah yang muncul di tempat kerja, kapasitas untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan, dan kapasitas untuk memberikan pengarahan dan instruksi dalam pengambilan keputusan. Peneliti menggunakan seluruh indikator menurut pemaparan (Rivai, 2012).

Keterkaitan Antar Variable Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin merupakan elemen penting dalam melatih kepatuhan dalam sebuah perusahaan. Disiplin juga merupakan bagian yang dapat membantu pekerja dalam sebuah institusi dalam mematuhi norma – norma dan aturan yang dimiliki instusi. Dengan tingginya tingkat disiplin dalam

bekerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat dilihat dari tanggung jawab yang mereka pegang untuk mencapai tujuan institusi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Anggara & Husniati, 2022) menunjukkan Disiplin Kerja (X1) memiliki keterkaitan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H1 = Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam arti sempit, motivasi adalah keinginan internal untuk melakukan sesuatu. Sesuai dengan tujuan tersebut, maka dalam membina suatu instansi diperlukan wakil-wakil yang memiliki kemampuan inspirasi kerja yang tinggi untuk memajukan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. tujuan ini sesuai dengan (Agustriani et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang kritis terhadap eksekusi perwakilan (Y).

H2 = Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Dalam perusahaan pastinya membutuhkan pengarah yang baik dari seorang atasan dalam mengkoordinasi pekerjaan karyawannya. Oleh karena itu penting dimilikinya supervisor ataupun manajer dalam tiap – tiap bagian institusi. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan pekerjaannya dalam melakukan tugas, dapat diketahui juga hal tersebut merupakan bagian penting dalam pengarah menuju tujuan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari (Tusri,

2022) yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara Gaya kepemimpinan (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 = Gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Analisis



Gambar 1. Kerangka Analisis

Sumber : Data diolah, 2023

METODE PENELITIAN

Dari sudut pandang penjelasan, jenis kajian ialah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya dengan tujuan penemuan, menurut Digdowiseiso (2017) ada tiga jenis teknik ini yaitu teknik pemeriksaan sejenis, memukau, dan kooperatif. Penelitian asosiatif diaplikasikan menurut penelitian ini akibat tujuannya merupakan demi mengetahui bagaimana dampak disiplin dan motivasi kerja PT NICESO Sukses Indonesia cabang Rempoa terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sample

Menurut Digdowiseiso (2017), sampel artinya sebagian faktor populasi yang diteliti atau diamati dan diklaim dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Sugiyono (2019) mendefinisikan kata populasi sebagai daerah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik eksklusif yang ditetapkan sang peneliti guna

dipelajari juga kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti menggunakan sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan PT NICESO Sukses Indonesia cabang Rempoa yang berjumlah tiga puluh (30) orang. Strategi pengujian yang dipilih adalah enumerasi atau disebut juga dengan pengujian tersamar.

Operasionalisasi Variable

Penelitian ini terdiri atas variable dependen dan variable independent. Dimana variable Independen terdiri atas : Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Gaya kepemimpinan (X3), sementara variable dependen terdiri atas Kinerja karyawan (Y). variable tersebut dilampirkan dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variable

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Pengukuran
1	Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja bisa diartikan selaku perangai moral setiap karyawan yang mematuhi setiap norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan atas organisasi (Efendi et al., 2020).	tujuan berserta kemampuan. teladan. kedisiplinan. kedisiplinan. denda balasan. ketegasan. koneksi antar individu. balas jasa. Waskat. (Hasibuan, 2011)	Interval	4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja bisa digambarkan menjadi proses manajemen yang mendorong seorang demi mahir bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi melalui meningkatkan mereka semangat yang didasarkan menurut azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi serta harapan dalam berprestasi (Suprpti et al., 2020).	Lingkungan Kerja. Gaji. Insentif. Rasa Aman Dalam Bekerja. Bonus. (Rivai, 2013)	Interval	4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

3	Gaya Kepemimpinan (X3)	Hasibuan (2019) mengatakan bahwa "gaya kepemimpinan" seorang pemimpin adalah strategi untuk mempengaruhi tindakan bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, kebahagiaan kerja, dan semangat kerja demi tercapainya semua tujuan perusahaan.	Kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi bawahannya. kapasitas untuk menyelesaikan tugas di luar kemampuannya a. kapasitas untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. kapasitas untuk hadir tepat waktu dan tidak terlambat. pengambilan keputusan yang disengaja. kapasitas untuk menyelesaikan masalah dengan tepat. kapasitas untuk menyelidiki masalah yang muncul di tempat kerja. kapasitas untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan. kapasitas untuk memberikan pengarahan dan instruksi dalam pengambilan keputusan. (Rivai, 2012).	Interval	4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan sanggup didefinisikan sebagai sebuah proses kerja atau sebuah hasil kerja (Maswani et al., 2021).	Kualitas kerja. Kuantitas hasil. Ketepatan waktu. Kehadiran ditempat kerja. (Sutrisno, 2012).	Interval	4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

Metode Analisis

Rangkaian pengujian data ini akan diolah menggunakan bantuan Microsof Excel. Peninjauan hasil asumsi menggunakan sistem STATA Statistic Vers 17 dan dalam melakukan metode analisis hasil sesuai dengan penguraian kuantitatif menggunakan Cross Selection. Demi memastikan aktualisasi dan keselarasan penelitian, akan dilakukan uji sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid, baik itu penelitian yang sifatnya kualitatif ataupun penelitian kuantitatif berarti membagikan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan menggunakan data yang dilaporkan sang peneliti (Digdowiseiso, 2017). Keakuratan kuesioner adalah tujuan dari uji validitas. Jika korelasinya signifikan ($\text{sig} < 0,05$), atau nilai r tabel lebih tinggi dari rasio r yang dihitung

Selain itu, berdasarkan Digdowiseiso (2017) reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator relatif dapat dianggap dipergunakan menjadi alat pengumpul data, reliabilitas mengarah pada tingkat keterandalan. Reliabilitas kuesioner akan dievaluasi untuk melihat apakah kuesioner tersebut dapat digunakan beberapa kali oleh responden yang sama. Indikator nilai cronbach alpha yang lebih besar dari ($>$) 0,6.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan demi melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel serta residual yang berubah berasal satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Kualitas kritis dalam banyak kasus digunakan dalam membedah uji heteroskedastisitas. Nilai signifikan masing-masing variabel independen harus lebih besar dari 0,05; jika lebih besar dari 0,05, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji normalitas diaplikasikan demi melihat apakah data dimanfaatkan dipergunakan memiliki distribusi normal. Karena data yang berdistribusi normal atau mendekati normal dianggap sebagai populasi, maka data tersebut dapat dianalisis secara objektif. Jika (probabilitas $>$ chi2) lebih besar atau sama dengan 0,05 data dianggap normal namun jika tidak, dianggap tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas memakai kaidah melihat apakah suatu model regresi dapat mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel independen. Bila tidak terjadi hubungan antara variabel independen, maka dikatakan model regresi yang baik. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka

contoh regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji dengan skala interval dalam mengetahui adanya pengaruh antara 3 (tiga) variabel bebas yaitu dengan rumusan :

$$KK_i = \beta_0 + \beta_1 DK_i + \beta_2 MK_i + \beta_3 GK_i + \Sigma \epsilon_i$$

Dimana,

KK = Kinerja Karyawan

DK = Disiplin Kerja

MK = Motivasi Kerja

GK = Gaya Kepemimpinan

Σ = bentuk eror

i = Individu

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koeifisien regresi dari DK, MK, dan GK

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk beberapa faktor atau secara individual dengan menggunakan STATA Ver. 17. Dengan standar bahwa harga t yang ditentukan lebih penting daripada t tabel, spekulasi ditolak, namun jika berlawanan dengan norma, spekulasi akan diakui jika harga t yang ditentukan lebih sederhana daripada t tabel.

Uji Stimultasn (Uji F)

Pengujian ini diaplikasikan guna mengetahui apakah model yang dianalisis mempunyai tingkat model kelayakan yang tinggi. Bila variabel-variabel yang digunakan model bisa menguraikan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014). Untuk mengetahui kriteria menilai model persamaan regresi yaitu apabila $p > \alpha$ maka tidak ada kelompok yang berbeda, sehingga H_0 diterima dan sebaliknya apabila $p \leq \alpha$ maka ada kelompok yang berbeda sehingga H_0 ditolak.

Uji Determinan (R^2)

Dalam uji determinan bertujuan untuk mengetahui kekuatan suatu variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Pada uji koefisien uji determinan (R^2) menggunakan R^2 dengan rentang 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 0 maka variabel disiplin, motivasi kerja dan kepemimpinan hanya memberikan penjelasan yang sangat terbatas untuk variabel kinerja karyawan dan jika R^2 mendekati 1 maka variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden menggunakan pengujian dengan program STATA 17 for windows. Tujuan dari uji validitas untuk menguji validitas setiap variabel pernyataan pada kuesioner yang telah disiapkan. Berikut ini hasil dari uji validitas instrument dalam penelitian ini.

Table 2. Hasil Pengujian Validitas

Variable	Factor1	Uniqueness
KK3	0.5506	0.6969
DK1	0.5199	0.7297
DK2	0.8944	0.2001
DK3	0.9024	0.1856
DK4	0.7722	0.4037
DK5	0.8899	0.2081
DK6	0.7678	0.4105
DK7	0.7706	0.4062
MK1	0.5657	0.6800
MK2	0.9188	0.1557
MK3	0.8812	0.2235
MK4	0.8923	0.2037
MK5	0.8389	0.2962
GK1	0.9772	0.0450
GK2	0.9073	0.1768
GK3	0.9143	0.1641
GK4	0.9166	0.1598
GK5	0.9356	0.1247
GK6	0.9356	0.1247
GK7	0.8497	0.2780
GK8	0.9552	0.0876
GK9	0.8961	0.1971

Sumber : Output stata 17, 2023

Terlihat dari table diatas bahwa semua unsur pembentuk variable disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki konstanta yang semua nilainya berada diatas atau lebih besar (0,5), hal tersebut dapat terlihat dari nilai *factor loading*, maka dapat disimpulkan

keseluruhan data yang dimiliki masuk dalam kategori valid.

Kualitas yang tidak tergoyahkan adalah suatu alat untuk mengukur suatu pernyataan tentang tanda suatu variabel. Menurut Ghazali (2016), suatu kuesioner dianggap reliabel Bila jawaban seorang terhadap setiap pernyataan merupakan konsisten atau stabil berasal periode awal ke periode akhir. Bila Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,7 maka suatu pernyataan disebut reliabel. berikut hasil uji reliabilitas instrument pada penelitian ini.

Table 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Item	Item-Test Correlation	Average Item-Test Correlation	Interitem Correlation	Alpha
KK3	0.5499	0.5298	.2065921	0.9797
DK1	0.5466	0.5130	.3061502	0.9799
DK2	0.9999	0.9982	.2034602	0.9774
DK3	0.9100	0.9987	.2856944	0.9774
DK4	0.7789	0.7662	.2843688	0.9785
DK5	0.8939	0.9009	.2689961	0.9775
DK6	0.7788	0.7579	.286074	0.9784
DK7	0.7059	0.7719	.2979022	0.9723
DK8	0.3419	0.3098	.3135742	0.9808
MK1	0.5630	0.5403	.3093148	0.9797
MK2	0.9128	0.9024	.2871612	0.9775
MK3	0.8810	0.8709	.2850639	0.9777
MK4	0.8945	0.8740	.2880553	0.9777
MK5	0.8377	0.8238	.2863726	0.9780
GK1	0.9718	0.9683	.2850127	0.9768
GK2	0.9037	0.8923	.2876997	0.9774
GK3	0.9075	0.8985	.2875504	0.9774
GK4	0.9100	0.8986	.2854605	0.9774
GK5	0.9250	0.9174	.2807147	0.9772
GK6	0.9038	0.9174	.2881147	0.9772
GK7	0.8352	0.8177	.2820436	0.9780
GK8	0.9487	0.9402	.2886239	0.9770
GK9	0.8902	0.8749	.2880131	0.9776

Sumber : Output stata 17, 2023

Setelah melakukan uji tes Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Stata dapat terlihat dari nilai tes scale yang muncul dikehendaki nilai 0.9790 diatas atau lebih besar dari (>0.7). dapat ditarik kesimpulan untuk seluruh komponen yang dibentuk dari mulai disiplin Kerja (X1), motivasi Kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) termasuk pada kategori reliable.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidakseimbangan fluktuasi dari residual pada persepsi ke persepsi yang berbeda. Dalam hal ini heteroskedastisitas tidak menjadi masalah dengan asumsi bahwa harga probabilitas $\text{Prob} > \chi^2 > 0,05$. Heteroskedastisitas tidak membuat model regresi menjadi baik (Ghozali,

2018). Dalam penelitian ini, instrumen uji heteroskedastisitas menghasilkan hasil sebagai berikut :

Table 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

H0: Constant variance
chi2(1) = 0.00
Prob > chi2 = 0.9834
Sumber : Output stata 17, 2023

Melihat dari nilai P Value diatas yang ditunjukkan pada kolom Prob > chi2 dengan nilai 0.9834 yang mana memiliki nilai lebih tinggi atau lebih besar dari (0,5), ditariklah kesimpulan bawa tidak munculnya masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Uji ini menggunakan Shapiro-francia (SF) dengan nilai P value > 0,5. Hasil uji normalitas instrumen untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 5. Hasil Pengujian Normalitas

Shapiro-Francia W' test for normal data

Variable	Obs	W'	V'	z	Prob>z
KK	30	1.00000	0.000	-55.934	1.00000
DK	30	0.96646	1.183	0.308	0.37908
MK	30	0.97792	0.779	-0.458	0.67653
GK	30	0.97344	0.937	-0.120	0.54771

Sumber : Output stata 17, 2023)

Dari table yang muncul terdapat nilai Prob > Z dari keseluruhan variable independent Kinerja Karyawan (Y) hingga variable dependen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), kesimpulan yang dapat diambil dari data yang disajikan hasil normal dengan nilai P Value lebih besar atau lebih tinggi dari (0,5). Maka data dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan sebagai alat uji apakah model regresi terdapat kesamaan antar variabel bebas (independent). model regresi yang baik tidak ada kesamaan antar variabel bebas. Jika VIF > 10 artinya model di

katakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali,2013). Berikut ini hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Table 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

	KK	DK	MK	GK
KK	1.0000			
DK	0.6148 0.0003	1.0000		
MK	0.4451 0.0137	0.8017 0.0000	1.0000	
GK	0.4529 0.0120	0.8301 0.0000	0.8630 0.0000	1.0000

Sumber : Output stata 17, 2023

Terlihat pada table 5 diatas pada nilai variable disiplin karywan (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,6148 terhadap variable kinerja karywan (Y) yang memiliki arti bawa variable independent X1 memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap variable dependent Y. Sementara pada variable motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,4451 terhadap variable kinerja karyawan (Y) yang dapat diartikan bahwa variable independent (X2) memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap variable dependent Y. dan nilai variable gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh sebesar 0,4529 terhadap variable kinerja karyawan (Y) yang memiliki arti bahwa variable independent (X3) memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap variable dependent Y.Sementara pada variable motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh dengan nilai 0,8017 terhadap variable disiplin kerja (X2) yang diartikan antar sesama variable (X1) dengan variable (X2) memiliki pengaruh dan secara signifikan terhadap satu sama lain. Dan pada variable gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh terhadap variable disiplin kerja (X1) sebesar 0.8301 dan daya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variable motivasi kerja sebesar 0.8630 yang dapat diartikan bahwa antar sesama

variable X3 memiliki keterkaitan secara signifikan terhadap variable X1 dan X2.

Table 7. Hasil Pengujian VIF

Variable	VIF	1/VIF
GK	4.96	0.201743
MK	4.31	0.231813
DK	3.54	0.282424
Mean VIF	4.27	

Sumber : Output stata 17, 2023

Pada table 6 estat vif membuktikan tidak munculnya masalah multikolinieritas, dengan asumsi VIF > 10, maka dilihat pada table Variabel disiplin kerja (X1) bernilai 4.96 sementara pada variable motivasi kerja (X2) bernilai 4.31 dan pada variable gaya kepemimpinan (X3) 3.54, dapat disimpulkan pada penelitian yang telah dilakukan tidak muncul masalah multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penggunaan analisis regresi linier berganda demi mengetahui efek variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo, 2017). berikut hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Table 8. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	30
Model	2.86613668	3	.955378894	F(3, 26)	=	5.52
Residual	4.50052998	26	.173097307	Prob > F	=	0.0045
Total	7.36666667	29	.254022989	R-squared	=	0.3891
				Adj R-squared	=	0.3186
				Root MSE	=	.41605

KK	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
DK	.0952038	.0351464	2.71	0.012	.0229594 .1674482
MK	-.0094995	.0620139	-0.15	0.879	-.1369709 .1179719
GK	-.0126301	.0280698	-0.45	0.656	-.0703284 .0450681
_cons	1.826429	.56708	3.22	0.003	.6607795 2.992079

Sumber : Output stata 17, 2023

$$Y = 0,1DK - 0,01MK - 0,01GK$$

Berdasarkan table uji dan bentuk analisis regresi diatas, variabel disiplin kerja bernilai positif dan signifikan yang berarti apabila variable disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan PT NICESO Sukses Indonesia juga mengalami peningkatan dan sebaliknya. Secara statistik, peningkatan variabel disiplin kerja

sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,1 unit dengan menjaga variabel independen lain tetap konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggara dan Husniati (2022). Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan koefisien negatif dan tidak signifikan sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NICESO Sukses Indonesia. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Agustriani et al, 2022). Kondisi serupa juga dialami oleh variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan koefisien negatif dan tidak signifikan sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NICESO Sukses Indonesia. Hasil penelitian ini juga berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Tusri, 2022).

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel penjelas atau variabel independen secara individual mempengaruhi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2011). Berikut ini hasil uji parsial dalam penelitian ini.

Table 9. Hasil Pengujian Parsial

KK	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
DK	.0952038	.0351464	2.71	0.012	.0229594 .1674482
MK	-.0094995	.0620139	-0.15	0.879	-.1369709 .1179719
GK	-.0126301	.0280698	-0.45	0.656	-.0703284 .0450681
_cons	1.826429	.56708	3.22	0.003	.6607795 2.992079

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dipergunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen pada contoh mempunyai pengaruh yang sama atau simultan terhadap variabel dependen. berikut ini hasil uji simultan dalam penelitian ini.

Table 10. Hasil Pengujian Simultan

F(3, 26)	=	5.52
Prob > F	=	0.0045
R-squared	=	0.3891

Sumber : Output stata 17, 2023

Dapat dilihat dari hasil model perhitungan Stata bahwasanya nilai F Value atau nilai Prob > F berada di bawah atau lebih rendah dari (0,5), maka kesimpulan yang bisa diambil dari penggunaan model penelitian ini layak dilakukan. Dapat dianalisis bahwa seluruh independent variable secara simultan berpengaruh terhadap dependent variable.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam menafsirkan dan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji determinan dalam penelitian ini.

Table 11. Hasil Pengujian Determinan

Prob > F	=	0.0045
R-squared	=	0.3891
Adj R-squared	=	0.3186
Root MSE	=	.41605

Sumber : Output stata 17, 2023

Dapat dilihat dari hasil model perhitungan Stata bahwasanya nilai pada Adj R- Square memiliki tingkat 32 % yang mana hasil tersebut terdiri atas model disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) mampu menjelaskan keterkaitan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sementara nilai tingkat sebesar 68% adalah keterkaitan variable lain terhadap kinerja karyawan (Y). Penulis menduga terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak teranalisis antara lain: lingkungan kerja karyawan, kepuasan kerja, stress kerja, dan lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian, variable disiplin kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan PT. NICESO SUKSES INDONESIA.

2. Berdasarkan hasil analisis penelitian, variable motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan NICESO SUKSES INDONESIA.
3. Berdasarkan hasil analisis penelitian, variable gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. NICESO SUKSES INDONESIA.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan PT. NICESO SUKSES INDONESIA dalam mempertahankan kinerja karyawan pada perusahaan mereka, dari hasil penelitian ini dapat memunculkan beberapa saran seperti :

1. Perusahaan akan menerapkan disiplin kerja yang lebih baik kepada pekerja perusahaan demi mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik.
2. Perusahaan telah baik menerapkan motivasi kerja pada karyawan sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan diharapkan perusahaan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka untuk mencapai titik maksimal.
3. Perusahaan telah dengan baik memberikan kepemimpinan yang baik kepada karyawan yang membuat karyawan lebih mudah diarahkan dan meningkatkan kinerja dan diharapkan perusahaan terus meningkatkan gaya kepemimpinan mereka untuk mencapai titik maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. 6(1). 104 – 122.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 4(2). 527 - 533.
- Anggara, I. D. G. K.Y. D., Husniati, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya. *Jurnal Akutansi dan Pajak*. 23(01).
- Armansyahfudin. (2019). Strategi Pengembangan Manamejemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millenial. *Nidhomul Haq : Jurnal manajemen Pendidikan islam*. 4 (2). 170 – 185.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian ekonomi dan bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta : Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Diva, M., Astuti, A. D. (2022). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu Pendidikan. *Nautical : Jurnal ilmiah multidisiplin*. 1(3). 78 - 84.
- Fatimah., E. (2010). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sumatra Selatan. Jurnal Fordema*. 10 (1). 115 – 125.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, O.,E., Ariani, M., Arrywibowo, I. (2022). Kinerja Lingkungan Dipengaruhi Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan Studi kasus pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan. *JIMMU : Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (1). 27 – 45.
- Nurhidayat, D., Adhiguna, E. T., Pasha, S.D.N., Sihombing, P. (2023). Pengaruh profitabilitas, efisiensi 7 covid 19 terhadap kredit bermasalah pada ukuran perusahaan pada tahun 2018 – 2021 sebagai variable moderating. *Populis : Jurnal sosial dan humaniora*. 8(1). 29 -47.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Teguh, W. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sukabumi: PT. Manomi Grament.
- Tusri, Y. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada. *Management Studies & Enterpreneurship Journal*. 1(1). 90 – 97.
- Vienthzal, R. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.