

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN BANYUASIN

Ahmad Ikhsan<sup>1</sup>, Irwan Septayuda<sup>2</sup>  
[aikhsan2000@gmail.com](mailto:aikhsan2000@gmail.com)<sup>1</sup>, [irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Bina Darma Palembang

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif analisis regresi linier berganda, hasil yang didapatkan pada penelitian yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan t-hitung sebesar  $1,868 > t\text{-tabel}$  sebesar  $1,703$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan t-hitung  $1,860 > t\text{-tabel}$   $1,703$  nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan motivasi kerja t-hitung  $1,851 > 1,703$  nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , dan Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji F simultan Setelah mendapatkan ftabel  $2,98$  lalu melihat fhitung  $221,308 > ftabel$   $2,98$  dan nilai sig  $0,000 < 0,005$  artinya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Efektivitas Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

## ABSTRACT

*The aim of this research is to determine whether or not there is an influence of leadership, work discipline and work motivation on employee performance. The method used in the research is a quantitative method. multiple linear regression analysis, the results obtained in the research are that leadership influences the effectiveness of employee performance. This can be seen by the results obtained in the partial T test which produces a t-count of  $1.868 > t\text{-table}$  of  $1.703$  and a significant value of  $0.002 < 0.05$ , Work discipline influences the effectiveness of employee performance, this can be seen by the results obtained in the partial T test, resulting in a t-count of  $1.860 > t\text{-table}$   $1.703$ , a significant value of  $0.000 < 0.05$ , work motivation influences the effectiveness of employee performance, this can be seen by the results obtained in the partial T test produces t-calculated work motivation of  $1.851 > 1.703$ , a significant value of  $0.003 < 0.05$ , and leadership, work discipline and work motivation influence the effectiveness of employee performance. This can be seen by the results obtained in the simultaneous F test. get f table  $2.98$  then see f count  $221.308 > f$  table  $2.98$  and sig value  $0.000 < 0.005$  meaning that leadership, work discipline and work motivation influence simultaneously.*

**Keywords:** Effectiveness of Employee Performance, Leadership, Work Discipline., Work Motivation.

## PENDAHULUAN

Di dalam susunan pekerjaan karyawan merupakan salah satu faktor penting agar tercapainya suatu pencapaian dan kesuksesan, tugas karyawan merupakan tugas yang paling dominan dalam menjalankan semua operasional instansi ataupun perusahaan kinerja karyawan harus di perhatikan agar tidak adanya kesalahan pada saat bekerja. Oleh karena itu instansi ataupun perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003)

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama. Baiknya kinerja karyawan didalam suatu instansi ataupun perusahaan juga bisa dipengaruhi dengan faktor kepemimpinan, melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku kepemimpinan seseorang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan suatu instansi. Selain itu dengan daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga dapat dicapai kinerja yang lebih optimal.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ada pada karyawan agar kinerja kerja bisa lebih optimal dan lebih cekatan pada saat bekerja. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, dengan faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja ini akan membuat kinerja karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan lebih semangat ketika bekerja.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Uji Validitas

Menurut menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid” dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dan pengambilan sumber data.

- Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

- Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Koefisien korelasi merupakan cara untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

- Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Yusi dan Idris (2020) dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.

Sumber data dan pengumpulan data:

- Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dicatat pertama kali kemudian dikumpulkan oleh peneliti diambil langsung dari objek yang diteliti yaitu pada pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Data Sekunder

Data yang disediakan oleh berbagai sumber dokumen, atau laporan tertulis lainnya yang ada pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin.

- Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan berbagai metode pengumpulan data antara lain :

- a. Kuesioner Sugiyono (2019) mengungkapkan kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dilakukan dengan menentukan suatu himpunan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk menjawab.
- b. Observasi Nasution (dalam Sugiyono 2019) juga mengatakan bahwa observasi adalah data dikumpulkan melalui berbagai cara agar penjelasan dari penelitian dapat dijelaskan dengan jelas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas ditentukan oleh  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  artinya valid apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka tidak valid. Apabila pada pernyataan tidak valid maka akan tereliminasi. Untuk mencari  $r\text{-tabel}$  yaitu  $df$  (*degree of freedom*) =  $N-2 = 30-2 = 28$  pada signifikansi 0,05 mendapatkan 0,374 Setelah adanya jawaban responden dalam setiap pertanyaan yang diberikan berupa jawaban 1 – 5, jawaban di olah menggunakan SPSS untuk diuji validitas pada variabel disiplin kerja dan mendapatkan hasil  $r\text{-hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $r\text{-tabel}$ . Hasil nilai  $r\text{-hitung}$  dan  $r\text{-tabel}$  bisa dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji validitas dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,450	0,374	Valid
2	0,519	0,374	Valid
3	0,944	0,374	Valid
4	0,788	0,374	Valid
5	0,899	0,374	Valid
6	0,899	0,374	Valid
7	0,909	0,374	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas menjelaskan hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat bahwa pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

Nilai r-tabel yang nilainya adalah 0,374 atau dengan hasil tersebut dinyatakan status valid. Setelah adanya jawaban responden dalam setiap pertanyaan yang diberikan berupa jawaban 1 – 5, jawaban di olah menggunakan SPSS untuk diuji validitas pada variabel lingkungan dan mendapatkan hasil r-hitung yang akan dibandingkan dengan r-tabel. Hasil nilai r-hitung dan r tabel bisa dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji validitas dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,421	0,374	Valid
2	0,545	0,374	Valid
3	0,881	0,374	Valid
4	0,804	0,374	Valid
5	0,853	0,374	Valid
6	0,928	0,374	Valid
7	0,913	0,374	Valid

*Sumber: Diolah dari data primer, 2024*

Berdasarkan Tabel 2 diatas menjelaskan hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat bahwa pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r-tabel yang nilainya adalah 0,374 atau dengan hasil tersebut dinyatakan status valid. Setelah adanya jawaban responden dalam setiap pertanyaan yang diberikan berupa jawaban 1 – 5, jawaban di olah menggunakan SPSS untuk diuji validitas pada variabel lingkungan dan mendapatkan hasil r-hitung yang akan dibandingkan dengan r-tabel. Hasil nilai r-hitung dan r tabel bisa dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji validitas dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,583	0,374	Valid
2	0,493	0,374	Valid
3	0,891	0,374	Valid
4	0,763	0,374	Valid
5	0,884	0,374	Valid
6	0,947	0,374	Valid
7	0,898	0,374	Valid

*Sumber: Diolah dari data primer, 2024*

Berdasarkan Tabel 3 diatas menjelaskan hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat bahwa pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r-tabel yang nilainya adalah 0,374 atau dengan hasil tersebut dinyatakan status valid. Setelah adanya jawaban responden dalam setiap pertanyaan yang diberikan berupa jawaban 1 – 5, jawaban di olah menggunakan SPSS untuk diuji validitas pada variabel lingkungan dan mendapatkan hasil r-hitung yang akan dibandingkan dengan r-tabel. Hasil nilai r-hitung dan r tabel bisa dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji validitas dari jawaban kuesioner di bawah ini:

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,430	0,374	Valid
2	0,466	0,374	Valid
3	0,941	0,374	Valid
4	0,767	0,374	Valid
5	0,894	0,374	Valid
6	0,855	0,374	Valid

7	0,865	0,374	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas menjelaskan hasil uji validitas disiplin kerja dapat dilihat bahwa pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Nilai  $r$ -tabel yang nilainya adalah 0,374 atau dengan hasil tersebut dinyatakan status valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditentukan dengan melihat hasil *cronbach's alpha* yang nilainya akan dibandingkan dengan tabel yang ada agar dapat ditentukan berapa besar tingkat ke reliabilitas suatu pertanyaan. Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil uji reliabel yaitu berupa nilai *cronbach's alpha*, hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen**

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria
1	Kepemimpinan (X1)	0,890	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,881	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,891	Reliabel
4	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 5 dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan variabel kepemimpinan sebesar 0,890 yang berarti berada pada skala 0,70-0,99 artinya pertanyaan tersebut reliabel, nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan disiplin kerja 0,881 berada pada skala 0,70-0,99 artinya reliabel, nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan motivasi kerja sebesar 0,891 yang berarti berada pada skala 0,70-0,99 artinya pertanyaan tersebut reliabel, nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan motivasi kerja sebesar 0,864 yang berarti berada pada skala 0,70-0,99 artinya pertanyaan tersebut reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil analisis regresi linear berganda yaitu berupa nilai konstanta dan koefisien regresi, hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji analisis regresi linear berganda dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 6 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	1.187		1.009	.322
	Kepemimpinan	.516	.276	.529	1.868	.002
	Disiplin Kerja	.445	.231	.458	1.860	.000
	Motivasi Kerja	.364	.196	.381	1.851	.003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Dari tabel 6 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda nilai konstanta (a) sebesar 1,197 dan nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (b1) sebesar 0,516, disiplin kerja (b2) sebesar 0,445, dan motivasi kerja (b3) sebesar 0,364.

Didapat hasil perhitungan dengan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,197 + 0,516X_1 + 0,445X_2 + 0,364X_3 + e$$

Hasil dari perhitungan regresi linier berganda dijabarkan sebagai berikut:

1. Constanta (a) = 1,197

Nilai Constant (a) adalah sebesar 1,197 yang berarti apabila tidak ada perubahan disiplin kerja dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,197 satuan.

2. Koefisien Regresi (b1) = 0,516

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,516 satuan.. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dikatakan bahwa hubungan variabel X1 terhadap Y adalah searah, artinya jika variabel disiplin kerja bertambah maka variabel kinerja karyawan bertambah sebaliknya.

3. Koefisien Regresi (b2) = 0,445

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,445 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel X2 terhadap Y adalah searah, artinya jika variabel lingkungan kerja bertambah maka variabel kinerja karyawan bertambah sebaliknya.

4. Koefisien Regresi (b3) = 0,364

Hal ini menjelaskan bahwa pada setiap penambahan 1 satuan nilai pada variabel lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,364 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel X3 terhadap Y adalah searah, artinya jika variabel lingkungan kerja bertambah maka variabel kinerja karyawan bertambah sebaliknya.

### Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji koefisien korelasi yaitu uji yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel memiliki hubungan dan seberapa besar hubungan antar variabel tersebut. Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil uji koefisien korelasi yaitu berupa nilai pearson, hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji koefisien korelasi dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Efektivitas Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.982**	.987**	.978**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.982**	1	.974**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.987**	.974**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Efektivitas Kinerja	Pearson Correlation	.978**	.975**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas melalui uji korelasi didapatkan nilai signifikansi <0,05 yang berarti setiap variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja (X) memiliki hubungan dengan variabel efektivitas kinerja karyawan (Y), nilai pearson dari variabel kepemimpinan terhadap variabel efektivitas kinerja karyawan R 0,978 berada pada skala 0,81-1,00 artinya korelasi sempurna, nilai pearson dari variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan R 0,975 berada pada skala 0,81-1,00 yang artinya korelasi sempurna, dan nilai pearson variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan R 0,969 berada pada skala 0,81-1,00 yang artinya korelasi sempurna dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji determinasi yaitu uji yang mengukur seberapa jauh kemampuan model terhadap variabel digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil uji koefisien determinasi berupa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi), hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji koefisien korelasi dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.958	.636

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil data pada uji koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,958 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 95,8% sedangkan 4,2% efektivitas kinerja karyawan terikat oleh faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya suatu variabel independen kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen efektivitas kinerja karyawan (Y) secara parsial yaitu dengan menentukan t-hitung terhadap t tabel dan juga nilai signifikan.

Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil uji t yaitu berupa nilai t hitung dan nilai signifikan, hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji koefisien korelasi dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 9 Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	1.187		1.009	.322
	Kepemimpinan	.516	.276	.529	1.868	.002
	Disiplin Kerja	.445	.231	.458	1.860	.000
	Motivasi Kerja	.364	.196	.381	1.851	.003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Adapun rumus mencari t-tabel yaitu t-tabel :  $t(a;n-k) = t(0,05;26) = 1,703$ .

Dari hasil Tabel 9 di atas menghasilkan t-hitung sebesar 1,868 > t-tabel sebesar 1,703 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Artinya yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, disiplin kerja t-hitung 1,860 > t-tabel 1,703 nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, motivasi kerja t-hitung 1,851 > 1,703 nilai signifikan 0,003 < 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Yaitu melihat f hitung dan juga f tabel lalu nilai sig terhadap tingkat kesalahan 5%.

Hasil jawaban kuesioner yang didapatkan diolah menggunakan spss mendapatkan hasil uji f yaitu berupa nilai f hitung dan nilai signifikan, hasil tersebut dapat dilihat pada lampiran. Berikut disajikan hasil uji koefisien korelasi dari jawaban kuesioner di bawah ini :

**Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.165	3	89.388	221.308	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.502	26	.404		
	Total	278.667	29			

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

Rumus ftabel  $(k;n-k) = (3;26) = 2,98$

Setelah mendapatkan  $f_{tabel}$  2,98 lalu melihat  $f_{hitung}$ , pada tabel 4.16  $f_{hitung}$  221,308 >  $f_{tabel}$  2,98 dan nilai sig 0,000 < 0,005 artinya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yang didapat adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dilihat dari analisis frekuensi yang dilakukan pada variabel independen yaitu lingkungan dapat diketahui bahwa dari dua belas pernyataan yang diajukan oleh jawaban sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dengan adanya kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian hasil analisis yang dilakukan pada variabel dependen yaitu kinerja yang juga didominasi oleh jawaban sangat setuju berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa karyawan telah meningkatkan kinerja. Karena kinerja yang baik merupakan kewajiban karyawan, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur menggunakan teori Mangkunegara (2019).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), semua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel independen yakni disiplin berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah positif yang dengan kata lain jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,516.

Diperkuat dengan hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung yakni sebesar (1,860) >  $t$  tabel (1,703) nilai sig 0,02 < 0,05 (5%) maka kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dilihat dari analisis frekuensi yang dilakukan pada variabel independen yaitu disiplin kerja dapat diketahui bahwa dari tujuh pernyataan yang diajukan didominasi oleh jawaban sangat setuju berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan dimana dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Kemudian hasil analisis yang dilakukan pada variabel dependen yaitu kinerja yang juga didominasi oleh jawaban sangat setuju berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa karyawan telah meningkatkan kinerja. Karena kinerja yang baik merupakan kewajiban karyawan, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur menggunakan teori Mangkunegara (2019).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudin (2020), semua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel independen yakni disiplin berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah positif yang dengan kata lain jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,445.

Diperkuat dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung yakni sebesar  $(1,868) > t$  tabel  $(1,703)$  nilai sig  $0,00 < 0,05$  (5%) maka disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dilihat dari analisis frekuensi yang dilakukan pada variabel independen yaitu lingkungan dapat diketahui bahwa dari dua belas pernyataan yang diajukan oleh jawaban sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kemudian hasil analisis yang dilakukan pada variabel dependen yaitu kinerja yang juga didominasi oleh jawaban sangat setuju berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa karyawan telah meningkatkan kinerja. Karena kinerja yang baik merupakan kewajiban karyawan, untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur menggunakan teori Mangkunegara (2019).

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), semua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel independen yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan adalah positif yang dengan kata lain jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,364.

Diperkuat dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung yakni sebesar  $(1,851) > t$  tabel  $(1,703)$  nilai sig  $0,03 < 0,05$  (5%) maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Secara Simultan

Melalui uji f yaitu f-hitung  $221,308 > f$ -tabel  $2,98$  dan nilai sig  $< 0,05$  yang artinya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi didapatkan bahwa pada nilai *Adjusted R*

*Square* adalah sebesar 0,958 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan sebesar 95,8% sedangkan sisanya 4,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada variabel penelitian ini.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,7) dan nilai rata-rata terendah (4,4), variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,6) dan nilai rata-rata terendah (4,4), variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,5) dan nilai rata-rata terendah (4,4), variabel efektivitas kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,5) dan nilai rata-rata terendah (4,4).
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan t-hitung sebesar 1,868 > t-tabel sebesar 1,703 dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Artinya yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan t-hitung 1,860 > t-tabel 1,703 nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji T parsial menghasilkan motivasi kerja t-hitung 1,851 > 1,703 nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  artinya motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan hal ini dapat dilihat oleh hasil yang didapatkan pada uji F simultan Setelah mendapatkan ftabel 2,98 lalu melihat fhitung 221,308 > ftabel 2,98 dan nilai sig  $0,000 < 0,005$  artinya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Al-Rauf, Muhammad Wahyudin A. (2020). Optimization of Office Channeling to Increase the Market Share of Islamic Banking in BNI Syariah Branch Makassar. International Journal of Innovaove Science and Research Technology. Vol.5.
- Bruce, J. (2003). Sosiologi suatu pengantar. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Hasibuan, H. M (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1):129-47.
- M. Syahirman Yusi, dan Umiyati Idris, 2020. Statistika Untuk Ekonomi, Bisnis dan Sosial. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2019), Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. Jurnal Agora. Vol.7 NO.1.