

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Koordinasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel *Intervening*

Afrizal¹ dan Ika Wahyuni²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sarana Global, Tangerang, Indonesia

²Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

Email: ¹afrizal@global.ac.id, ²ikawahyuni@trisakti.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi, koordinasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif (*quantitative method*). Data kuantitatif penelitian ini menggunakan bantuan instrumen kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *structural equation modelling analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel koordinasi dan motivasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sementara itu variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, komunikasi, koordinasi, dan motivasi mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Kata Kunci - Disiplin Kerja, Komunikasi, Koordinasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, communication, coordination, and motivation on employee performance through leadership style as an intervening variable. The research method used is survey research method with quantitative approach. Data analysis technique using structural equation modeling analysis. The results showed that the variables of coordination and motivation did not affect the employee performance variable, while the work discipline, communication, and leadership style variables influenced employee performance variable. Meanwhile, the variables of work discipline, communication, coordination, and motivation influence the leadership style.

Keywords - Job Discipline, Communication, Coordination, Motivation, Employee Performance, Leadership Style

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global [1]. Strategi untuk

selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi [2]. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi [3], tentu diperlukan pengukuran kinerja.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang jumlahnya cukup karena sumber daya manusia ini merupakan aset bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu proses pada manajemen yang menunjukkan hasil secara terukur [4]. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan [5]. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT Synergy First Logistics merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistik. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Synergy First Logistics yang berlokasi di Jakarta. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut dan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, komunikasi, koordinasi [6] dan gaya kepemimpinan [7]. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja [8]. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan

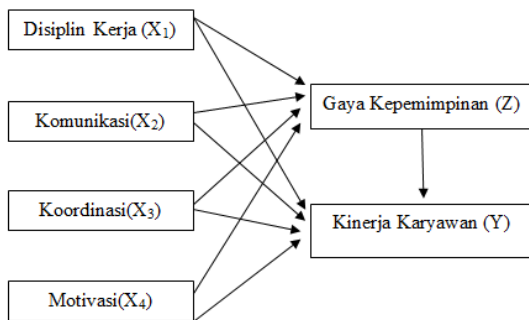
sebelum mengambil keputusan. Keberhasilan dan semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya [9].

Pada penelitian ini penulis menggunakan sebanyak enam variabel yaitu variabel disiplin kerja, komunikasi, koordinasi, dan motivasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel *interveningnya*. Penggunaan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa apakah variabel ini dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja, komunikasi, koordinasi, dan motivasi [10] terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan deskripsi di atas, maka peneliti berkeyakinan melakukan penelitian ini yaitu untuk menganalisis praktek kepemimpinan seseorang untuk meningkatkan kinerja [11] para karyawannya, dalam kaitannya untuk meningkatkan kedisiplinan [12] kerja, komunikasi [13], koordinasi dan motivasi antar karyawan maupun antar divisi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

II. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir digunakan peneliti untuk mendesain arah jalur penelitiannya, agar penelitian dapat dilakukan dengan baik. Pada penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, komunikasi, koordinasi, dan motivasi sebagai variabel bebas, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening*.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif (*quantitative method*). Data kuantitatif penelitian ini menggunakan bantuan instrumen kuesioner. Tujuan penggunaan instrumen kuesioner adalah untuk mendapatkan data primer dilapangan, selanjutnya data-data yang terkumpul akan direkapitulasi ke dalam tabulasi data untuk kemudian dilanjutkan ke tahapan analisis.

C. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

i. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner [14]. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

ii. Skala Likert

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert [15] adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Prefensi Jawaban

Nilai	Keterangan
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang ada. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan resmi dan tercatat aktif bekerja pada perusahaan PT Synergy First Logistics di Jakarta per tanggal 1 Desember 2017 sebanyak 1000 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Dengan teknik ini, peneliti melakukan pertimbangan dengan beranggapan bahwa karyawan yang dipilih dianggap lebih banyak mengetahui dari pada orang lain. Mendasarkan pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan biaya yang tercurahkan dalam melakukan penelitian ini, maka teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* merupakan metode *nonprobability sampling* yang disesuaikan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Tipe *purposive sampling* yang dipilih adalah *judgment sampling* karena pemilihan anggota 100 *sampling* disesuaikan dengan beberapa kriteria yang akan ditentukan oleh peneliti secara subyektif untuk mendapatkan anggota sampel yang dapat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan analisis dalam penelitian ini.

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria-kriteria yang peneliti tentukan di

awal penelitian. Kriteria-kriteria tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria-kriteria pengambilan sampel

No.	Kriteria
1	Karyawan yang tercatat aktif bekerja pada PT Synergy First Logistics per 1 Desember 2017
2	Karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun bekerja di PT Synergy First Logistics
3	Karyawan dengan usia kerja minimal 25 tahun per 1 Desember 2017
4	Karyawan dengan tingkat pendidikan minimal setingkat Diploma Tiga

Pemberian kriteria-kriteria di atas seperti yang disajikan pada tabel di atas digunakan untuk mendapatkan sampel yang dapat membantu peneliti dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel *intervening*.

E. Teknik Analisis Data

Berdasarkan model dan hipotesis dalam penelitian ini maka teknik analisa yang akan digunakan untuk menganalisis data adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. SEM dapat dipergunakan untuk menyelesaikan model persamaan dengan variabel terikat lebih dari satu dan juga pengaruh timbal balik (*recursive*). SEM berbasis pada analisis *covarians* sehingga memberikan matriks *covarians* yang lebih akurat dari pada analisis regresi linear. Program-program statistik yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan SEM misalnya *Analysis Moment of Structure* (AMOS) atau LISREL.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan ringkasan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Skala yang disediakan untuk seluruh variabel adalah 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang ditinjau dari nilai rata-rata dan standar deviasi. Dalam analisis statistik deskriptif yang diuraikan berikut ini, nilai (*Mean*) adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden terhadap variabel yang diteliti, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden. Tidak ada batasan pada nilai standar, namun nilai standar deviasi yang menjauhi nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) adalah beragam (bervariasi). Nilai minimum adalah jawaban (skala) tertinggi yang dipilih responden.

Tabel 3. Statistik deskriptif

No.	Variabel	Mean	Std. Deviation
1 Disiplin kerja			
	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja.	3.535	0.945
	Saya mematuhi prosedur kerja yang berlaku di perusahaan	3.549	0.937
	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	3.576	0.958
	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.	3.639	0.994
	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	3.667	0.931
	Rata – rata	3.593	0.867
2 Komunikasi			
	Pimpinan selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan	3.556	0.952
	Karyawan dapat menyampaikan ide, saran dan kritik kepada pimpinan	3.597	0.970
	Karyawan dapat menyampaikan ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan.	3.618	0.975
	Pimpinan menyampaikan visi, misi dan tujuan perusahaan kepada karyawan.	3.583	0.957
	Komunikasi kerja antar karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik.	3.569	0.913
	Rata – rata	3.585	0.858
3 Koordinasi			
	Pimpinan melakukan koordinasi langsung kepada karyawan.	3.583	0.950
	Saya mengikuti arahan dan instruksi dari pimpinan.	3.639	0.913
	Saya dilibatkan dalam rapat kordinasi antar divisi yang dilakukan perusahaan.	3.618	1.010
	Pekerjaan antar divisi sasi dengan divisi lain terkordinasi dengan baik.	3.611	0.976
	Saya melakukan kordinasi kerja dengan divisi lain untuk menyelesaikan pekerjaan.	3.614	0.982
	Rata – rata	3.614	0.888
4 Motivasi			
	Gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.	3.604	0.955

Pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja	3.569	0.951
Seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.	3.576	0.958
Adanya jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.	3.681	0.936
Tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.	3.632	0.988
Rata – rata	3.613	0.867
5 Gaya kepemimpinan		
Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	3.486	0.861
Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang berlaku di perusahaan.	3.375	0.953
Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	3.549	0.930
Saya hadir tepat waktu ke kantor.	3.618	0.885
Komunikasi kerja antara karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik.	3.590	0.949
Rata – rata	3.524	0.840
6 Kinerja		
Pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik dengan para karyawan.	3.604	0.948
Pimpinan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan ide dan pendapat.	3.528	0.931
Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada para karyawan.	3.556	1.029
Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.	3.535	0.960
Pimpinan dapat mendelegasikan pekerjaan dengan baik.	3.583	0.986
Rata – rata	3.561	0.898

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 3,593, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,867 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Saya

menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu” dan pernyataan terkecil ada pada “Saya datang tepat waktu ke tempat kerja”. Variabel komunikasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,585, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,858 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Karyawan dapat menyampaikan ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan” dan pernyataan terkecil ada pada “Pimpinan selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Variabel koordinasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,614, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,889 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Saya mengikuti arahan dan instruksi dari pimpinan” dan nilai terkecil ada pada pernyataan “Pimpinan melakukan koordinasi langsung kepada karyawan”. Variabel motivasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,612, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,867 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Adanya jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan” dan nilai terkecil ada pada pernyataan “Seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan”.

Variabel gaya kepemimpinan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,524, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,840 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Saya hadir tepat waktu ke kantor” dan nilai terkecil ada pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang berlaku di perusahaan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan”. Variabel kinerja karyawan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,561, yang berarti jawaban responden untuk variabel tersebut relatif setuju dengan standar deviasi sebesar 0,897 yang berarti jawaban responden relatif tidak bervariasi untuk mengatakan setuju di tandai dengan nilai standar deviasi yang lebih kecil 1, dengan nilai terbesar ada pada pernyataan “Pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik dengan para karyawan” dan nilai terkecil ada pada pernyataan “Pimpinan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan ide dan pendapat”.

B. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap hubungan. *level of significance* (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5%, yang berarti bahwa batas toleransi kesalahan yang dapat ditolerir adalah

sebesar 5%. Dengan kata lain, *level of confidence* dari pengujian hipotesis ini adalah sebesar 95%. Apabila *p-value* < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

Ha	Model	Estimate	C.R	Pvalue	Keputusan
1	Disiplin kerja Kinerja Karyawan	0.242	3.585	0.000	Ha ₁ diterima
2	Komunikasi Kinerja Karyawan	0.203	2.150	0.032	Ha ₂ diterima
3	Koordinasi Kinerja Karyawan	0.060	0.623	0.533	Ha ₃ ditolak
4	Motivasi Kinerja karyawan	-0.029	-0.295	0.768	Ha ₃ ditolak
5	Gaya kepemimpinan Kinerja Karyawan	0.568	4.258	0.000	Ha ₄ diterima
6	Disiplin kerja Gaya kepemimpinan	0.189	3.151	0.002	Ha ₅ diterima
7	Komunikasi Gaya kepemimpinan	0.324	3.999	0.000	Ha ₆ diterima
8	Koordinasi Gaya kepemimpinan	0.227	2.535	0.011	Ha ₇ diterima
9	Motivasi Gaya kepemimpinan	0.207	2.225	0.026	Ha ₈ diterima

a. Hipotesis #1

Hipotesis ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho₁: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₁: memiliki pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 3,585 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan (H1 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,242, yang berarti setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,242.

b. Hipotesis #2

Hipotesis ini menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho₂: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ha₂: memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dengan *p value* sebesar 0,032 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 2,150 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan (H2 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,203, yang berarti setiap ada kenaikan variabel komunikasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203.

c. Hipotesis #3

Hipotesis ini menguji pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho₃: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: memiliki pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas dapat dikatakan bahwa variabel koordinasi dengan *p value* sebesar 0,533 yang lebih besar dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 0,623 yang lebih kecil dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel koordinasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (H3 ditolak), dengan koefisien beta sebesar 0,060, yang berarti setiap ada kenaikan variabel koordinasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,060.

d. Hipotesis #4

Hipotesis ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho₄: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha₄: memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dengan *p value* sebesar 0,768 yang lebih besar dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar -0,295 yang lebih kecil dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (H9 ditolak), dengan koefisien beta sebesar 0,107, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,107.

e. Hipotesis #5

Hipotesis ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{05} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_{a5} : memiliki pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 4,258 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (H_5 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,568, yang berarti setiap ada kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568.

f. Hipotesis #6

Hipotesis ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{06} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan.

H_{a6} : memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dengan *p value* sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 3,151 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan (H_6 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,189, yang berarti setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,189.

g. Hipotesis #7

Hipotesis ini menguji pengaruh komunikasi terhadap gaya kepemimpinan hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{07} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap gaya kepemimpinan.

H_{a7} : memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dengan *p value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 3,999 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel komunikasi mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan (H_7 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,324, yang berarti setiap ada kenaikan

variabel komunikasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,324.

h. Hipotesis #8

Hipotesis ini menguji pengaruh koordinasi terhadap gaya kepemimpinan hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{08} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap gaya kepemimpinan.

H_{a8} : memiliki pengaruh yang signifikan antara koordinasi terhadap gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel koordinasi dengan *p value* sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 2,535 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel koordinasi mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan (H_8 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,227, yang berarti setiap ada kenaikan variabel koordinasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,227.

i. Hipotesis #9

Hipotesis ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap gaya kepemimpinan hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{09} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap gaya kepemimpinan.

H_{a9} : memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap gaya kepemimpinan.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dengan *p value* sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05, dan *t value* (CR) sebesar 2,225 yang lebih besar dari *t* tabel (df:142) sebesar 1,6557 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan (H_9 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,107, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,107.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. H_2 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
3. H_3 ditolak, sehingga dapat dikatakan variabel koordinasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

4. H4 ditolak, sehingga dapat dikatakan dikatakan variabel motivasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
5. H5 diterima, sehingga dapat dikatakan dikatakan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan,
6. H6 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan,
7. H7 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel komunikasi mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan,
8. H8 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel koordinasi mempengaruhi variabel gaya kepemimpinan.
9. H9 diterima, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi mempengaruhi gaya kepemimpinan.
6. Disiplin kerja karyawan dapat diindikasikan karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Terciptanya disiplin kerja para karyawan tak lepas dari pengaruh pimpinan perusahaan.
7. Komunikasi kerja yang baik dapat memberikan kondisi kerja yang kondusif. Para karyawan dapat memberikan masukan dan kritikan kepada pimpinan. Sehingga, pemimpin dapat mendapatkan informasi dari para karyawan, mengenai permasalahan yang ada dalam perusahaan dan bagaimana perusahaan dapat dijalankan secara optimal.
8. Penerapan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang baik dapat meningkatkan pelaksanaan koordinasi kerja yang baik antar para karyawannya. Pemimpin akan memberikan instruksi kerja kepada karyawan mengenai bagaimana pekerjaan dilakukan dan target pekerjaan yang memenuhi standar perusahaan.
9. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel penelitian dan menambah jumlah pertanyaan/pernyataan di dalam kuesioner, sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, memiliki kecenderungan etos kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Komunikasi kerja yang efektif antar para karyawan, maupun antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kesadaran para karyawan untuk memahami dan mengerti apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga, secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Koordinasi kerja yang baik akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Koordinasi merupakan strategi dalam mengelola dan mengintegrasikan satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Koordinasi akan mengarahkan setiap karyawan untuk bekerja dengan karyawan lainnya. Adanya koordinasi kerja yang baik, akan membuat kinerja karyawan meningkat.
4. Motivasi kerja yang baik akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan strategi dalam mengelola dan mengintegrasikan satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Koordinasi akan mengarahkan setiap karyawan untuk bekerja dengan karyawan lainnya. Adanya koordinasi kerja yang baik, akan membuat kinerja karyawan meningkat.
5. Gaya kepemimpinan merupakan seni dan strategi pemimpin dalam mempengaruhi sikap dan kerja para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pemimpin yang berhasil mempengaruhi para karyawannya memiliki kecenderungan para karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Jufrizen, M. Sari, M. I. Nasution, R. Radiman, and S. F. Wahyuni, "The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities," *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci.* (2147- 4478), vol. 8, no. 1, pp. 64–72, 2019, doi: 10.20525/ijrbs.v8i1.194.
- [2] F. Rahmadani and A. Sampeliling, "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *KINERJA J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 20, no. 1, pp. 77–86, 2023.
- [3] D. Untari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia," *Cano Ekon.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–15, 2018.
- [4] F. Selviana, S. Hudayah, and A. Paminto, "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. dan Manajemen-Kinerja, Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Mulawarman Samarinda*, vol. 20, no. 3, pp. 406–416, 2023, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/13925/2720>
- [5] J. Hasibuan and B. Silvy, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan," *Semin. Nas. Multidisiplin Ilmu*, vol. 9, no. 1, pp. 134–147, 2019.
- [6] Z. Djamin, F. Wadjdi, A. T. Siantura, and T. S. Saputra, "Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera

- Bagian Selatan,” *J. Res. Manag. Bus. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 160–168, 2023.
- [7] N. Jaya, A. Mukhtar, and A. N. A. UA, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” *Balanc. J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 35–43, 2020, doi: 10.35905/balanca.v2i1.1393.
- [8] S. Sulistiawati and K. Yudianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima,” *AURELIA J. Penelit. dan Pengabd. Masy. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 96–107, 2022, doi: 10.57235/aurelia.v1i1.40.
- [9] A. U. Pati, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Manyar Sabrangan, Kota Surabaya),” *PRAJA Obs. J. Penelit. Adm. Publik*, vol. 3, no. 4, pp. 193–201, 2023.
- [10] M. Maryani and A. U. Gazali, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Maryani,” *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 216–230, 2023.
- [11] E. Erwantiningsih, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. KEWIRUSAHAAN*, vol. 7, no. 2, pp. 132–138, 2019.
- [12] D. F. Lumintang, V. P. K. Lengkong, and R. N. Taroreh, “PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI UTARA,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1682–1693, 2022.
- [13] H. Fachrezi and H. Khair, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamun,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 107–119, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4834.
- [14] E. Sumiati, R. Tullah, and M. B. Ryando, “Audit Sistem Informasi Berbasis Pieces Framework pada Sistem Informasi GAIS V.4 Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sarana Global,” *Acad. J. Comput. Sci. Res.*, vol. 5, no. 2, p. 116, 2023, doi: 10.38101/ajcsr.v5i2.3510.
- [15] A. A. Santika, T. H. Saragih, and M. Muliadi, “Penerapan Skala Likert pada Klasifikasi Tingkat Kepuasan Pelanggan Agen Brilink Menggunakan Random Forest,” *J. Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 11, no. 3, p. 405, 2023, doi: 10.26418/justin.v11i3.62086.