

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Netciti Persada Surabaya.

Riris Tri Anggrani¹, Christina Menuk Sri Handayani², Fachrudiy Asj'ari³, Widhayani Puri Setioningtyas⁴

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email : menukch@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Analisis terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Netciti Persada yang berlokasi di Surabaya yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan. Variabel yang diuji untuk penelitian ini yakni variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam proses pengujian dari penelitian, karyawan PT. Netciti Persada berlokasi Surabaya menjadi populasi yang diambil untuk mewakili fokus pada kajian penelitian serta menggunakan 30 sampel sebagai responden. Untuk mengukur sampel yang diperoleh maka digunakan teknik sampel jenuh. Analisis data diuji dengan penggunaan analisis regresi linear berganda didukung oleh aplikasi SPSS dengan versi 25. Proses penelitian yang diuji memberi hasil yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Netciti Persada berlokasi Surabaya yang diperoleh secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analysis of employee performance, especially at PT. Netciti Persada located in Surabaya is influenced by work motivation, work discipline, work ability and leadership style. The variables tested for this research are Leadership Style (X_1), Work Motivation (X_2), Work Discipline (X_3), and Work Ability (X_4) and Employee Performance (Y). In the testing process of the research, employees of PT. Netciti Persada located in Surabaya was the population taken to represent the focus of the research study and used 30 samples as respondents. To measure the samples obtained, the saturated sample technique was used. Data analysis was tested using multiple linear regression analysis supported by the SPSS application version 25. The research process tested gave results namely that work motivation, work discipline, work ability and leadership style had a positive influence on the performance of PT employees. Netciti Persada located in Surabaya which was obtained partially and simultaneously.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset terpenting untuk organisasi sebab menjadi sumber daya yang melakukan pengendalian, memelihara, dan mengembangkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan zaman. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan agar mempunyai kualitas pada sumber daya manusia dalam menghasilkan pekerjaan yang diinginkan (Dimbau dkk., 2021). Kualitas sumber daya manusia yang dapat memberi kontribusi yang tidak ternilai sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Persaingan dunia kerja era sekarang semakin ketat memaksa perusahaan supaya memaksimalkan keberhasilan pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang dapat memberikan nilai yang menguntungkan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsi di perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan, sehingga konsistensi kinerja dapat memberi keoptimalan pada hasil. Salah satu cara untuk mencapai kinerja karyawan adalah pemimpin perusahaan yang bijaksana, pemimpin perusahaan harus mampu mengatur dan mengarahkan karyawannya dengan baik dan akan menuntun karyawannya untuk bekerja sesuai dengan aturan perusahaan, agar karyawan dapat mematuhiannya.

Menurut (Majid, 2019) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin yang dinyatakan dalam pola kepribadian maupun bentuk perilaku untuk memberikan pengaruh terhadap bawahan. Pemimpin harus mempunyai program dan bertindak bersama dengan karyawan untuk menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. (Dewantari, 2015)

mengatakan upaya peningkatan kinerja karyawan yakni dengan pemimpin ideal yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik serta pengendalian internal, guna meningkatkan efisiensi bisnis di perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peran sangat penting menjadi suatu memotivasi, kekuatan pendorong, dan mengkoordinasi karyawan di Perusahaan.

Motivasi kerja menurut (Hasibuan dkk., 2018) tugas pemimpin adalah mempengaruhi karyawan di perusahaan. Pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk memberikan dorongan agar bekerja secara sungguh-sungguh. (Jufrizen, 2018) Menyampaikan motivasi merupakan sikap mental dan pola pikir manusia yang memberi dorongan aktivitas, mengarahkan serta membimbing perilaku, dan memberi energy yang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang memiliki dampak yakni mengurangi ketidakseimbangan dan timbul kepuasan. Oleh karena itu, motivasi dapat berupa dorongan semangat yang berasal dari luar ataupun dari dalam individu untuk bertindak yang mengarah pada kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Tanpa adanya motivasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka tidak akan berjalan secara maksimal. Sehingga diperlukan motivasi agar menambah semangat kerja pada karyawan.

Disiplin kerja menurut (Jufrizen, 2021) dalam mematuhi seluruh norma sosial dan peraturan yang ada di organisasi, instansi, dan perusahaan diperlukan kesadaran dan kesediaan individu. Disiplin kerja adalah penggunaan waktu yang tepat waktu untuk kerja agar mendapat efisiensi pada pekerjaan, meliputi disiplin kerja ketika tiba di tempat kerja dan meninggalkan pekerjaan. (Rozalia dkk, 2015) menyampaikan disiplin kerja menjadi suatu yang penting bagi perusahaan sebab melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari untuk mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan harus dilakukan oleh karyawan.

Kemampuan kerja yaitu keterampilan maupun keahlian dalam pekerjaannya yang wajib dipunyai oleh karyawan (Arini dkk., 2015) menyampaikan kemampuan kerja berkaitan dengan minat pengalaman kerja bakat, dan pengetahuan sehingga seseorang dapat melaksanakan kerja sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. (Pratama & Wardani, 2018) juga menyampaikan kemampuan kerja merupakan keterampilan yang matang dan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan juga memiliki keterbatasan, apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang melebihi batas kemampuan kerjanya, maka hal ini yang akan mengakibatkan kinerjanya menjadi kurang maksimal. Jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan *skill* yang dimilikinya dan memanfaatkannya secara tepat, oleh karena itu akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Proses pengujian pada penelitian diperoleh data primer dari responden langsung, yakni 30 karyawan PT. Neticiti Persada berlokasi Surabaya yang menjadi populasi sekaligus sampel. Penggunaan sampel jenuh yang mana meliputi seluruh populasi yang dipergunakan pada pengujian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data untuk pengujian mempergunakan Analisis yakni Regresi Linier Ber ganda dengan pemanfaatan program dari SPSS dengan versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrument Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji validitas dan uji reliabilitas dengan 30 responden digunakan untuk menguji item kuesioner agar kuesioner yang dibuat memiliki kualitas yang baik sebelum disebarkan.

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	korelasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1_1	0,652	0,3	Valid
	X1.1_2	0,612	0,3	Valid
	X1.1_3	0,536	0,3	Valid
	X1.2_1	0,749	0,3	Valid
	X1.2_2	0,609	0,3	Valid
	X1.2_3	0,645	0,3	Valid
	X1.3_1	0,654	0,3	Valid
	X1.3_2	0,725	0,3	Valid
	X1.3_3	0,579	0,3	Valid
	X1.4_1	0,673	0,3	Valid
	X1.4_2	0,564	0,3	Valid
	X1.4_3	0,728	0,3	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1_1	0,574	0,3	Valid
	X2.1_2	0,729	0,3	Valid
	X2.1_3	0,680	0,3	Valid
	X2.2_1	0,422	0,3	Valid
	X2.2_2	0,573	0,3	Valid
	X2.2_3	0,601	0,3	Valid
	X2.3_1	0,685	0,3	Valid
	X2.3_2	0,773	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1_1	0,612	0,3	Valid
	X3.1_2	0,600	0,3	Valid
	X3.2_1	0,651	0,3	Valid
	X3.2_2	0,715	0,3	Valid
	X3.3_1	0,730	0,3	Valid
	X3.3_2	0,550	0,3	Valid
	X3.4_1	0,734	0,3	Valid
	X3.4_2	0,597	0,3	Valid
	X3.5_1	0,440	0,3	Valid
	X3.5_2	0,630	0,3	Valid
Kemampuan Kerja	X4.1_1	0,654	0,3	Valid
	X4.1_2	0,686	0,3	Valid
	X4.1_3	0,704	0,3	Valid
	X4.2_1	0,469	0,3	Valid
	X4.2_2	0,425	0,3	Valid
	X4.2_3	0,621	0,3	Valid
	X4.3_1	0,556	0,3	Valid
	X4.3_2	0,571	0,3	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Kinerja Karyawan (Y)	X4.3_3	0,546	0,3	Valid
	X4.4_1	0,672	0,3	Valid
	X4.4_2	0,672	0,3	Valid
	X4.4_3	0,745	0,3	Valid
	X4.5_1	0,641	0,3	Valid
	X4.5_2	0,695	0,3	Valid
	X4.5_3	0,632	0,3	Valid
	Y1.1_1	0,560	0,3	Valid
	Y1.1_2	0,455	0,3	Valid
	Y1.1_3	0,561	0,3	Valid
	Y1.2_1	0,404	0,3	Valid
	Y1.2_2	0,518	0,3	Valid
	Y1.2_3	0,748	0,3	Valid
	Y1.3_1	0,729	0,3	Valid
	Y1.3_2	0,690	0,3	Valid
	Y1.3_4	0,667	0,3	Valid
	Y1.4_1	0,601	0,3	Valid
	Y1.4_2	0,627	0,3	Valid
	Y1.5_1	0,496	0,3	Valid
	Y1.5_2	0,524	0,3	Valid

Hasil olah data yang dihasilkan dalam tabel 1 menunjukkan nilai r hitung yaitu lebih besar dari nilai korelasi 0,3. Dari tabel setiap variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kemampuan Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3, sehingga keseluruhan item dari setiap pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,870	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,818	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,825	0,70	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_4)	0,883	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Hasil olah data di tabel 2, menjabarkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* pada variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,870 Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,818 Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,825 Kemampuan Kerja (X_4) sebesar 0,883 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,839. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel hasil nilai reliabilitas *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Maka disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrument yang digunakan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat uji instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipergunakan supaya mendapat nilai pada persamaan regresi berganda serta kuadrat kecil biasa secara efisiensi, sehingga untuk melakukan analisis data harus terpenuhi beberapa uji asumsi klasik seperti, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, dan Uji Autokorelasi.

Uji Normalitas

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	30
	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	2,36835359
Most Extreme Differences	Absolute	0,211
	Positive	0,121
	Negative	-0,211
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		0,123

Hasil olah data di tabel 3 menjabarkan apabila hasil pengujian didapat nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,123 mempergunakan Kolmogorov smirnov test yang mana kesimpulan hasil tes yaitu Monte Carlo Sig. (2-tailed) memenuhi syarat maka data dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

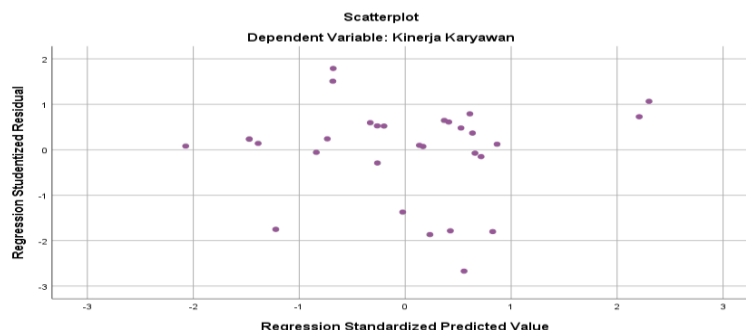
Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0,700	1,427
Motivasi Kerja	0,603	1,659
Disiplin Kerja	0,606	1,649
Kemampuan Kerja	0,434	2,302

Hasil olah data di tabel 4, menjabarkan apabila nilai tolerance $>0,01$ dari setiap variabel dan nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 yang mana $VIF < 10$, maka kesimpulan dari hasil tes bahwa data tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Data gambar 1 menunjukkan titik-titik penyebaran acak dari bawah maupun atas yakni 0 pada sumbu Y. Simpulan gambar menjelaskan apabila di model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas,

Uji Autokorelasi

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi
Durbin-Watson
1.729

Menurut (Priyatno, 2016) model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji "durbin watson" dengan ketentuan jika nilai DW antara 1,55-2,46 maka tidak ada korelasi

Hasil olah data di tabel 5, menunjukkan jika Durbin Watson bernilai 1.729. DW memiliki nilai antara 1,55-2,46. Maka simpulan dari data yakni tidak ada korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh pada variabel terikat oleh variabel bebas di uji dengan analisis regresi linier berganda. perhitungan uji analisis regresi linier berganda dipergunakan bantuan SPSS version 25 pada program IBM maka didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standartdized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(constant)	6,781	8,011	
Gaya Kepemimpinan	0,225	0,135	0,254
Motivasi Kerja	0,047	0,191	0,041
Disiplin Kerja	0,471	0,197	0,405
Kemampuan Kerja	0,155	0,148	0,211

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil olah data di tabel 6 diatas didapat persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 6,781 + 0,225X_1 + 0,047X_2 + 0,471X_3 + 0,155X_4$$

Ditinjau dari hasil persamaan regresi, penjelasan rinci yakni berikut ini :

- Konstanta (a) bernilai 6,781, yang bermakna jika variabel X_4 Kemampuan Kerja, variabel X_3 Disiplin Kerja, variabel X_2 Motivasi Kerja, dan variabel X_1 Gaya Kepemimpinan, ber nilai 0 oleh karenanya variabel Y Kinerja Karyawan bernilai 6,781.
- Koefisien regresi pada variabel X_1 Gaya Kepemimpinan bernilai 0,225, yang bermakna apabila terjadi tambahan satu-satuan dalam variabel X_1 Gaya Kepemimpinan akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan pada variabel Y bernilai 0,225.
- Koefisien regresi pada variabel X_2 Motivasi Kerja bernilai 0,047, yang bermakna apabila terjadi tambahan satu-satuan dalam variabel X_2 Motivasi Kerja akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan pada variabel Y bernilai 0,047.

- d. Koefisien regresi pada variabel X_3 Disiplin Kerja bernilai 0,471, yang bermakna apabila terjadi tambahan satu-satuan dalam variabel X_3 Disiplin Kerja, akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan pada variabel Y bernilai 0,471.
- e. Koefisien regresi pada variabel X_4 Kemampuan Kerja bernilai 0,155, yang bermakna apabila terjadi tambahan satu-satuan dalam variabel X_4 Kemampuan Kerja akan berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan pada variabel Y bernilai 0,155.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,471 lebih besar dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,225, motivasi kerja sebesar 0,047, dan kemampuan kerja sebesar 0,155, maka disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menjelaskan variasi pada variabel terikat dengan simultan dan parsial untuk menguji pada variabel bebas maka digunakan Uji R^2 atau Uji koefisien pada determinasi. Nilai hasil Adjusted R square dipergunakan untuk Uji koefisien pada determinasi. Nilai Adjusted R square dapat dijabarkan di tabel 7 yang bersumber dari tabel model summary seperti berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,751 ^a	0,564	0,494	2,551

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

berdasarkan data di tabel 7 menunjukkan jika koefisien determinasi menghasilkan yakni Adjusted R Square bernilai 0.494 memiliki arti penafsiran pada variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) besaran varian hubungan pengaruh antar variabel bernilai 49,4% dengan sisa 50,6% yang dipengaruhi oleh variabel bebas yakni variabel X_4 Kemampuan Kerja, variabel X_3 Disiplin Kerja, variabel X_2 Motivasi Kerja, dan variabel X_1 Gaya Kepemimpinan yang dipengaruhi oleh variabel lain maupun faktor yang tidak ikut pada model analisis dalam penelitian atau faktor lain yang tidak terdapat pada model konseptual.

Dalam menganalisis berpacuan pada tabel interpretasi koefisien korelasi. Nilai korelasi dari tiap variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 8
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,01-0,20	Korelasi sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : (Ghozali, 2018:179)

Hasil olah data di tabel 7 menunjukkan koefisien korelasi (R) bernilai 0,751. Sedangkan pada hasil olah data di tabel 8 menunjukkan adanya hubungan cukup atau korelasi, yang berarti bahwa variabel X_4 Kemampuan Kerja,

variabel X_3 Disiplin Kerja, variabel X_2 Motivasi Kerja, dan variabel X_1 Gaya Kepemimpinan, memiliki hubungan yang cukup terhadap variabel Y Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji t (Parsial)

Pengukuran secara menyeluruh pengaruh satu variabel independen kepada variabel dependen dipergunakan Uji t. hasil Uji t untuk perbandingan nilai alpha (0,05) dengan nilai probabilitas (sig.). pengambilan keputusan pada Uji t harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Apabila $0,05 > \text{sig.}$ penelitian sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $0,05 < \text{sig.}$ penelitian sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	3,459	0,002	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X_2)	2,521	0,018	Berpengaruh
Disiplin Kerja (X_3)	4,818	0,000	Berpengaruh
Kemampuan Kerja (X_4)	4,265	0,000	Berpengaruh

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Berdasar hasil olah data di tabel 9 dapat disimpulkan yaitu :

- Pada variabel X_1 Gaya Kepemimpinan $0,005 > \text{nilai sig } 0,002$ yang bermakna variabel X_1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif kepada variabel Y Kinerja Karyawan hasil dari H_1 di terima dan H_0 di tolak
- Pada variabel X_2 Motivasi Kerja $0,005 > \text{nilai sig } 0,018$ yang bermakna variabel X_2 Motivasi Kerja berpengaruh positif kepada variabel Y Kinerja Karyawan hasil dari H_1 di terima dan H_0 di tolak
- Pada variabel X_3 Disiplin Kerja $0,005 > \text{nilai signifikan } 0,000$ yang bermakna variabel X_3 Disiplin Kerja berpengaruh positif kepada variabel Y Kinerja Karyawan hasil dari H_1 di terima dan H_0 di tolak
- Pada variabel X_4 Kemampuan Kerja $0,005 > \text{nilai signifikan } 0,000$ yang bermakna variabel X_4 Kemampuan Kerja berpengaruh positif kepada variabel Y Kinerja Karyawan hasil dari H_1 di terima dan H_0 di tolak

Uji F (Simultan)

Pengujian untuk model penelitian dalam mengetahui terdapat signifikan atau tidak dipergunakan Uji F agar dapat memastikan model dapat dipergunakan prediksi pengaruh pada variabel independen kepada variabel dependen dengan bersamaan. Apabila $0,05 > \text{nilai Sig.}$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak dalam tabel, maka koefisien bisa dilanjutkan atau diterima. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini:

Sumber : Lampiran Output SPSS Data Diolah (2024)

Tabel 10
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	8.346	0.000 ^b

Hasil olah data di tabel 10 menunjukkan tingkat signifikan $0,05 > 0,000$. Simpulan yang didapat dari hasil Uji F dinyatakan apabila hipotesis H_1 diterima serta H_0 ditolak. Memiliki arti apabila variabel X_4 Kemampuan Kerja, variabel X_3 Disiplin Kerja , variabel X_2 Motivasi Kerja , dan variabel X_1 Gaya Kepemimpinan dengan bersamaan memiliki pengaruh simultan kepada variabel Y keputusan pembelian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Netciti Persada Surabaya yang telah dianalisis oleh peneliti dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Netciti Persada Surabaya.

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi t sebesar $0,002 < 0,005$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur β pada variable gaya kepemimpinan, dilihat dari nilai *standardized coefficients* β sebesar 0,225 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,225 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jaya dkk (2020), Selviasari (2020), Ipan (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Netciti Persada Surabaya.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi t sebesar $0,018 < 0,005$. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur β pada variable motivasi kerja, dilihat dari nilai *standardized coefficients* β sebesar 0,047 menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,047 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kiik dkk., (2021), Arsindi dkk (2022), dan Yuliana dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Netciti Persada Surabaya.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur β pada variable disiplin kerja, dilihat dari nilai *standardized coefficients* β sebesar 0,471 menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,471 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Selviasari (2020), Ipan (2023), dan Angraini (2020) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Netciti Persada Surabaya.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur β pada variable disiplin kerja, dilihat dari nilai *standardized coefficients* β sebesar 0,155 menunjukkan apabila kemampuan kerja meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya. Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,155 satuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tangkawangrouw dkk (2019), dan Pratama & Wardani (2018) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Netciti Persada Surabaya.

Hasil penelitian ini variable Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji F diperoleh nilai f -hitung sebesar 8,346 dengan signifikan sebesar 0,000. Artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Netciti Persada Surabaya yang pengujiannya dibantu dengan SPSS versi 25. Dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neticiti Persada Surabaya. Dengan pengambilan keputusan sesuai signifikansi yang telah ditentukan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan dampak positif bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neticiti Persada Surabaya. Dengan pengambilan keputusan sesuai signifikansi yang telah ditentukan. Sehingga dalam hal ini pmotivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan sangat berperan penting terhadap kinerja karyawannya, agar para karyawan tetap dalam kondisi yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara memuaskan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Neticiti Persada Surabaya. Dengan pengambilan keputusan sesuai signifikansi yang telah ditentukan. Dalam hal ini disiplin sangat penting agar seorang karyawan semakin baik pada prestasi kerja yang akan dicapainya
4. Variabel kemampuan kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neticiti Persada Surabaya. Dengan pengambilan keputusan sesuai signifikansi yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap karyawannya harus mempunyai kemampuan ataupun keterampilan sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan mampu menyelesaikannya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Neticiti Persada Surabaya. Dengan pengambilan keputusan sesuai signifikansi yang telah ditentukan. Sesuai hasil uji pada semua variable bebas dinyatakan secara bersama-sama telah berpengaruh terhadap variable terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, E. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 109. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Dewantari, A. (2015). Bab 1 خ ح ض ط ظ. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. *Journal Productivity*, 2(2), 46–50. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33951>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kerja, D., Semangat, D. A. N., Terhadap, K., & Hilmawan, I. (2023). (BAPENDA) LEBAK CABANG RANGKASBITUNG. 7(2), 119–125.
- Kiik, N. G., Sri, C. M., & Arianto, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tunabesi Kabupaten Malaka NTT. *Journal of Sustainability Business*

Research, 2(1), 1–12.

- Majid, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v3i1.211>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Priyatno, D. (2016). Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS. *Yogyakarta: Gava Media*, 143–150.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 37–49. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.6>
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. *Pengaruh.... 371 Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Yuliana, P., Srihandayani, C. M., & ... (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SPG (Sales Promotion Girl) PADA PT. RAMAYANA LESTARI *Journal of Sustainability ...*, 2(1), 293–303. <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/3456>