

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci

Fan Fen^{1)*}, Agus Kusnawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾fanfen0704@gmail.com

²⁾agus.kusnawan@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan partisipatif
Motivasi
Disiplin kerja
Kinerja pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kerja karyawan pada PT. Karya megah gunungmas karawaci. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, Hasil dari pengelolaan data diperoleh persamaan linier berganda $5,683 (X1) + 0,200 (X2) + 0,116 (X3) + e$, artinya peningkatan atau penurunan variabel, dan sebesar 1 poin, maka variabel akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,548, 0,366 dan 0,140. Selain itu diperoleh hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini dapat diperoleh nilai hubungan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi faktor-faktor lain, variabel motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 70,0% dan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain Berdasarkan t hitung untuk gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 6,258, motivasi sebesar 2,847, dan disiplin kerja sebesar 1,289 dengan t tabel sebesar 1,66055. F hitung sebesar 76,529 nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,06 dengan tingkat signifikan 0,0 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan partisipatif, Motivasi, Disiplin kerja, kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang telah terjadi kini dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi titik sentral pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi kerja dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci adalah perusahaan yang menjual dan membeli kebutuhan konstruksi dan properti yang dibutuhkan oleh perusahaan dan konsumen. PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Karena perusahaan juga mengharapkan kinerja yang tinggi dari semua karyawan. Dalam usaha menerapkan gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja

Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas Karawaci ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas Karawaci ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas Karawaci ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas Karawaci ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai pada PT.Karya Megah Gunungmas Karawaci.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Karya Megah Gunungmas Karawaci.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Karya Megah Gunungmas Karawaci.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut (Fahmi 2017, 15) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut (Farida dan Hartono 2016) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang ditetapkannya”.

Motivasi

Menurut (Hartatik 2018, 160) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut (Ismail 2018, 41) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (intrinsic motivation) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (extrinsic motivation). Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat”.

Disiplin kerja

Menurut (Hasibuan 2016, 193) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Menurut (Zainal et al 2018, 599) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Kinerja karyawan

Menurut (Donni Juni Priansa 2018, 269), menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut (Wibowo 2017, 70) menyatakan bahwa :

“Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”.

III. METODE

Bentuk penelitian ini dipakai untuk menganalisa perihal gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Karya Megah Gunungmas. dengan memakai metode deskriptif, yang memaparkan tentang proses pengumpulan data, dikelola dan dianalisa agar dapat membuktikan pengujian untuk tercapainya tujuan. bentuk penelitian deskriptif bertujuan agar memperoleh suatu penjelasan secara terstruktur serta tepat tentang poin-poin yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. didalam mengerjakan penelitian tentang permasalahan yang ingin disampaikan, bentuk yang dipakai adalah penelitian kualitatif dengan metode ini data yang diperoleh diklompokan dari seluruh responden yang mengisi kuesioner

.Populasi didalam penelitian ini iyalah seluruh total yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualifikasi yang telah diatur oleh peneliti agar dapat diteliti serta dapat diambil sebuah kesimpulan. populasi didalam penelitian ini adalah PT. Karya Megah Gunungmas yang berjumlah 100 orang dijadikan sebagai sampel.

Bagian metodologi biasanya memiliki sub-bagian berikut:

Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 33) mengatakan bahwa :

“Data Primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber”. (Untuk memperolehnya, dilakukan penyebaran kuesioner yang kemudian diisi oleh responden yaitu karyawan PT.Karya Megah Gunungmas. Data Primer merupakan Sumber data yang diperoleh dari sumbernya, data yang didapat bisa berupa hasil wawancara, kuesioner, ataupun observasi langsung pada suatu objek penelitian)

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 33) menyatakan bahwa :

“Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain”.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna melengkapi data primer. Data sekunder ialah sumber data yang diperoleh dari perantara atau tidak langsung. Bisa melalui buku-buku, bukti penelitian sebelumnya, ataupun sebuah artikel mengenai variable yang diteliti.

Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 173) menyatakan bahwa :

“Sumber Data Primer merupakan sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket atau biasa disebut kuesioner”.

Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi langsung pada, PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo. Wawancara langsung dengan pemilik, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT.Cahaya Utama Mandiri Plasindo.

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 173) menyatakan bahwa :

“Sumber Data Sekunder merupakan sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara diperoleh serta dicatat dengan pihak lain). Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti”.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 80) menyatakan bahwa :

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditentukan kesimpulannya". (Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cahaya Utama Mandiri Plansindo).

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 81) menyatakan bahwa :

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari secara keseluruhan yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut".

(Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 70 karyawan)

Teknik Analisis Data

a.Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2014, hal. 121) menyatakan bahwa :

"Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

b.Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015, hal. 267) menyatakan bahwa :

"Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda".

Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono, 2014, hal. 90) dalam bukunya menyatakan :

"Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial"

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut : (a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5; b.Setuju (S) diberi bobot = 4; c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot = 3; d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2; e.Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1).

Uji Model Statistik

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 275) menyatakan bahwa

"Analisis Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi)".

Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 275) menyatakan bahwa :

"Analisis Korelasi Berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih".

Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu) Menurut (Ghozali, 2016, hal. 95) menyatakan bahwa :
 “Koefisien Penentu bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen”

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 ^a	.659	.655	2.73849	.659	189.093	1	98	.000
2	.837 ^b	.700	.694	2.58028	.041	13.386	1	97	.000
3	.840 ^c	.705	.696	2.57152	.005	1.662	1	96	.200

Berdasarkan tabel di atas dapat diidentifikasi :

Dari table diatas dapat dilihat bahwa :

Tabel Model Summary

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Kolom R untuk model 1 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,812. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan partipatif terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Kolom R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,659 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,812 \times 0,812 = 0,659$. R Square disebut juga koefisien determinasi hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 65,9% sedangkan sisanya ($100\% - 65,9\% = 34,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Kolom adjusted R Square untuk model 1 adalah sebesar 0,655. Kolom Std. Error Of The Estimate untuk model 1 adalah sebesar 2,73649. (Descriptive Statistic) diatas bahwa nilaistandar deviasi motivasi adalah sebesar 4,840 yang lebih besar dari Std. Error Of The Estimate yang hanya sebesar 2,738 oleh karena itu model regresi ini bagus digunakan.

Kolom R untuk model 2 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,837. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motifasi terhadap kinerja pegawai

adalah cukup kuat. Kolom R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,700 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,837 \times 0,837 = 0,700$. R Square disebut juga koefisien determinasi hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,0% sedangkan sisanya ($100\% - 70,0\% = 30,0\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Kolom adjusted R Square untuk model 2 adalah sebesar 0,694 Kolom Std. Error Of The Estimate untuk model 2 adalah sebesar 2,580 Perhatikan Pada Tabel IV.57 (Descriptive Statistic) diatas bahwa nilai standar deviasi disiplin kerja adalah sebesar 5,271 yang lebih besar dari Std. Error Of The Estimate yang hanya sebesar 2,580 oleh karena itu model regresi ini bagus digunakan.

Kolom R untuk model 3 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,840. Hal ini berarti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Kolom R Square untuk model 3 menunjukkan angka R Square sebesar 0,705 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,840 \times 0,840 = 0,705$. R Square disebut juga koefisien determinasi hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,5% sedangkan sisanya ($100\% - 70,5\% = 29,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Kolom adjusted R Square untuk model 2 adalah sebesar 0,696 Kolom Std. Error Of The Estimate untuk model 2 adalah sebesar 2,571 (Descriptive Statistic) diatas bahwa nilai standar deviasi disiplin kerja adalah sebesar 5,020 yang lebih besar dari Std. Error Of The Estimate yang hanya sebesar 2,571 oleh karena itu model regresi ini bagus digunakan.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.023	2.334		3.866	.000		
	Total_X1	.782	.057	.812	13.751	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	6.148	2.336		2.632	.010		
	Total_X1	.616	.070	.639	8.765	.000	.582	1.719
	Total_X2	.236	.064	.267	3.659	.000	.582	1.719
3	(Constant)	5.683	2.355		2.413	.018		
	Total_X1	.548	.088	.569	6.258	.000	.372	2.689
	Total_X2	.200	.070	.226	2.847	.005	.488	2.047
	Total_X3	.116	.090	.124	1.289	.200	.330	3.029

Pada kolom t digunakan pengujian t untuk menguji kebenaran dari Hipotesis yang ada, dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Kriteria

perhitungannya adalah sebagai berikut :Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada kolom t diketahui bahwa t hitung untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X1) sebesar 6,258 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n-2 = 100 - 2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,66055. Oleh karena t hitung maka pengaruh motivasi lebih besar dari nilai t tabel atau $6,258 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan kolom thitung untuk motivasi (X2) adalah 2,847 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% serta derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n-2 = 100 - 2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,66055. Oleh karena thitung maka pengaruh disiplin kerja lebih besar dari nilai ttabel atau $2,847 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan kolom thitung untuk disiplin kerja (X3) adalah 1,289 dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian $(1-\alpha)$ sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% serta derajat kebebasan atau degree of freedom (df) $n-2 = 100 - 2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,66055. Oleh karena thitung maka pengaruh disiplin kerja lebih besar dari nilai ttabel atau $1,289 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

• Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.069	1	1418.069	189.093	.000b
	Residual	734.931	98	7.499		
	Total	2153.000	99			
2	Regression	1507.190	2	753.595	113.189	.000c
	Residual	645.810	97	6.658		
	Total	2153.000	99			
3	Regression	1518.182	3	506.061	76.529	.000d
	Residual	634.818	96	6.613		
	Total	2153.000	99			

- Dari uji ANOVA didapat Fhitung untuk model 1 adalah 189,093 dengan tingkat signifikan 0,000, dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga F hitung $> F$ tabel atau $189,093 > 2,70$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan variabel kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

- Dari uji ANOVA didapat F hitung untuk model 2 adalah 113,189 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga F hitung $> F_{tabel}$ atau $113,189 > 2,70$, dengan demikian H_0 diolok dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.
- Dari uji ANOVA didapat F hitung untuk model 3 adalah 76,529 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga F hitung $> F_{tabel}$ atau $76,529 > 2,70$, dengan demikian H_0 diolok dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas” adalah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas, dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 6,258 sedangkan ttabel sebesar 1,66055. Dengan demikian thitung $6,258 > ttabel$ sebesar 1,66055, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas, dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 2,847 sedangkan ttabel sebesar 1,66055. Dengan demikian thitung $2,847 > ttabel$ sebesar 1,66055, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas, dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 1,289 sedangkan ttabel sebesar 1,66055. Dengan demikian thitung $1,289 > ttabel$ sebesar 1,66055, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama - sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas. Hal ini terbukti setelah dilakukannya perhitungan diperoleh nilai fhitung 76,529 sedangkan ftabel 2,70. Dengan demikian Fhitung $> Ftabel$ atau $76,529 > 2,70$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas sebesar 70,5%, sedangkan sisanya ($100\% - 70,5\% = 29,5\%$) dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Pada bagian ini, penulis menyajikan kesimpulan singkat dari hasil penelitian dengan saran untuk peneliti tingkat lanjut atau pembaca umum. Sebuah kesimpulan dapat meninjau poin-poin utama makalah, tidak meniru abstrak sebagai kesimpulan.

Penulis tidak hanya menuliskan kekurangan utama dan keterbatasan penelitian, yang dapat mengurangi validitas tulisan, sehingga menimbulkan pertanyaan dari para pembaca (apakah, atau dengan cara apa), keterbatasan dalam penelitiannya mungkin telah mempengaruhi hasil dan kesimpulan. Keterbatasan membutuhkan penilaian kritis dan interpretasi dampaknya. Penulis

harus memberikan jawaban atas pertanyaan: apakah ini masalah dengan kesalahan, metode, validitas, dan atau sebaliknya?

Menulis artikel akademis adalah upaya yang menantang, tetapi sangat memuaskan. Semoga panduan yang disajikan di sini akan memungkinkan Anda untuk menulis artikel akademis pertama Anda dengan relatif mudah. Siswa, bagaimanapun, sering meremehkan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan usaha pertama yang "siap". Anda tidak dapat menulis artikel penelitian yang tepat di akhir pekan atau bahkan dalam seminggu. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberi diri Anda cukup waktu –setidaknya tiga hingga empat minggu– untuk mengerjakan draf yang berurutan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Salim, Analisis Dan Implementasi Disiplin Dan Kempotensi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung, (Tesis Pasca Sarjana, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta 2018

Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
Tangerang

Donni Juni Priansa(2018).Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta
Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II.
Ponorogo : Umpo Ponorogo Press.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Sujarweni, Wiratna. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Edisi Pertama. Pusaka Baru Pres. Yogyakarta.

Fahmi, Irham 2017 Manajemen Kepemimpinan : Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung : Rajagrafindo Persada. 2016.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo (2017).Manajemen Kinerja . Jakarta: Raja Grafindo Persada