

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Senayan Avenue By Ottolima

Muhammad Arif Hidayatullah <sup>(1)</sup>, Efiani <sup>(2)</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia, Jakarta

e-mail: [marifh2708@gmail.com](mailto:marifh2708@gmail.com) [Erfin.efiani@gmail.com](mailto:Erfin.efiani@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received:  
3 September 2023  
Accepted:  
29 Desember 2023  
Available online:  
29 Desember 2023

*Keywords:*

*Leadership,*                      *Work*  
*Motivation,*                    *Work*  
*Discipline.*                      *Employee*  
*performance.*

### ABSTRACT

Research Objective - The objective of this research is to determine and analyze the influence of Leadership (X1), work motivation (X2), and work discipline (X3) on Employee Performance (Y) at Senayan Avenue Jakarta. Design/Methodology/Approach - The population in this study consists of 376 all employees of Senayan Avenue Jakarta in March 2023. This research uses purposive sampling method in 142 populations of employees at Senayan Avenue by Ottolima. Data was collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The analysis involves classical tests, followed by Multiple Linear Regression using SPSS 26 as the statistical tool.

The study indicates that, partially, the Leadership variable does not have a influence on employee performance. Similarly, the work motivation variable does not have a positive influence on employee performance, but the work discipline variable has influence on employee performance, although partially. However, collectively, these variables have a positive relationship and influence on employee performance at Senayan Avenue Jakarta.

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Senayan Avenue Jakarta. Desain/Methodologi/Pendekatan - Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 376 seluruh karyawan Senayan Avenue Jakarta pada bulan Maret 2023. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling pada 142 populasi karyawan Senayan Avenue by Ottolima. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisisnya meliputi uji klasikal yang dilanjutkan dengan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 26 sebagai alat statistiknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai walaupun secara parsial. Namun secara kolektif variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue Jakarta.

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari strategi organisasi yang dianggap sebagai perluasan dari pendekatan tradisional dalam mengelola karyawan dengan cara yang efektif. Semua potensi sumber daya manusia tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun teknologi semakin maju, informasi mudah diakses, modal dan bahan yang cukup tersedia, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Proses optimalisasi penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif melibatkan tiga kegiatan inti, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, guna menggali semua potensi nilai yang dimiliki oleh tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sedarmayanti, 2017).

Pentingnya peningkatan jumlah tenaga kerja di suatu perusahaan semakin terasa karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan yang semakin meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kualifikasi dan pengetahuan para tenaga kerja melalui berbagai upaya nyata, seperti memberikan pelatihan, mengadakan seminar, menyelenggarakan kursus keterampilan, memberikan motivasi, dan berbagai kegiatan lainnya. Banyak orang sering keliru memahami bahwa setiap pejabat atau pimpinan di dalam sebuah organisasi harus berperan sebagai manajer sumber daya manusia. Sebenarnya, hal ini mengartikan bahwa para manajer diharapkan terlibat dalam berbagai aspek dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan tenaga kerja hingga pengelolaan pegawai yang pensiun. Saya merasa termotivasi untuk belajar menjadi seorang pemimpin yang memiliki disiplin dalam mengelola kinerja karyawan di dalam pekerjaan dan tugas. Mengembangkan kepemimpinan yang didasarkan pada disiplin dapat memberikan dampak positif yang besar pada pertumbuhan pribadi serta kesuksesan dalam usaha atau bisnis.

Bidang olahraga serta makanan dan minuman merupakan bisnis yang berkembang maju dan cepat. Golf ialah contoh olahraga atau bentuk permainan yang dimainkan di luar ruangan, dan bermain menggunakan stik dan bola dengan tujuan memasukkan bola ke lubang yang ada dilapangan. dan Restoran adalah tempat bisnis yang menyediakan jasa makanan atau minuman kepada pelanggan yang dilengkapi dengan peralatan makan, pembuatan makanan serta penyajian yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan

Senayan Avenue, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang olahraga (golf) dan *Food & Beverage* (restoran). golf mempunyai 2 jenis, di antaranya : golf dan *driving range* (para pemain yang baru belajar mengarahkan bola atau melakukan mengayun (*swing*). di senayan avenue lapangan itu sendiri terdiri dari 8 *hole* dan *driving range* terdiri dari 30 bay (Vip 12 dan Reguler 18). Senayan avenue mempunyai 2 restoran dan 1 *cake shop*, restorannya terdiri dari restoran jepang(takumi) yang memiliki 21 table reguler dan 1 ruang vip dan restoran *All Day Dining* (The Terrace) yang memiliki 30 table dan 4 ruang vip, lalu *cake shop* (Senayan Deli).

Dengan Kemajuan yang di alami dunia, bahwasanya manusia tidak bisa berdiri sendiri untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, kita sebagai manusia pasti membutuhkan sebuah organisasi. Menurut Mansyur et al., (2003) Bahwasannya organisasi merupakan tempat dimana masyarakat akan membuat kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan menjadi faktor terciptanya kinerja yang baik. Di era mendatang pemimpin akan diuntut agar bisa memiliki persepsi dan wawasan yang luas dalam menghadapi kenyataan yang di alami oleh organisasi, menurut (Busro, 2018)

Berpendapat bahwasannya kepemimpinan ialah proses komunikasi mempengaruhi seseorang, yang dijalankan dalam situasi tertentu untuk mencapai beberapa tujuan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu motivasi yang diberikan. Motivasi merupakan penggerak dibalik tingkahlaku karyawan munculnya prestasi karyawan sangatlah kompleks. Donni (2018) menjelaskan bahwasannya motivasi berasal dari kata latin "*movere*" motivasi, tenaga yang menyebabkan adanya suatu perbuatan.

Selain itu disiplin juga harus melekat pada diri seseorang agar terbiasa tidak menyalahkan aturan, karena menurut Hartatika (2019) Disiplin kerja adalah suatu keadaan khusus dimana anggota organisasi rela mengikuti peraturan yang ada.

Kinerja karyawan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Kinerja itu sendiri Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Seseorang yang telah diberikan tanggung jawab dan tugas oleh perusahaan yang dikerjakan secara kualitatif dan kuantitatif .

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue.

### **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif sangat berdampak pada eksistensi organisasi. Menurut Wibowo (2016) Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan manajer untuk mempengaruhi, mendorong, dan memotivasi kegiatan semua SDM sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah semua aktivitas yang tujuannya adalah membuat orang berkerjasama demi mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017b). Menurut Gatot & Engelbetus (2013) Kepemimpinan berarti paduan beberapa orang yang memimpin seluruh aktivitas sekelompok orang serta mempunyai kemampuan, keterampilan, dan kepandaian atau kemahiran dengan kewibawaan agar mencapai tujuan bersama. Namun Syamsul (2012) kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk dominasi yang muncul dari kemampuan pribadi seseorang untuk mendorong atau mengajak orang lain untuk bertindak sesuai dengan diterima dan diakui oleh kelompoknya. Kepemimpinan juga melibatkan memiliki keahlian yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu, terutama dalam konteks informal.. Adapun indikator kepemimpinan yaitu: Faktor orang (*The Person Factor*), Faktor posisi, Faktor tempat dan situasi (Chaniago, 2017).

Menurut Ferine & Sembiring (2018) Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perannya, yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan kapabilitas untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Pada penelitian terdahulu A. Afandi & Bahri (2020) yang mempunyai dampak signifikan & positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesisnya yaitu:

H1: Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Motivasi kerja**

Supaya berhasil dalam memimpin karyawan dengan cara mendorong kinerja mereka, maka para pemimpin harus mengetahui dan memahami cara memotivasi . Menurut Donni (2018) motivasi kerja ialah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga dijelaskan Hal yang mendorong seseorang berharap untuk berkerja menuju tujuan yang diinginkan. Namun menurut Hendy (2017) motivasi kerja

adalah kemauan yang berasal dari dalam jiwa, yang dapat membuat seseorang berperilaku positif dan antusias memberikan kontribusi maksimal untuk pelaksanaan tugas tertentu.

Motivasi kerja merupakan hal yang mendorong atau penolong semangat kerja (Mudiarta, Ardana, 2012). Menurut Afandi (2016) indikatornya yaitu Kondisi kerja, Fasilitas, efisiensi kerja, Pengakuan atasan. Motivasi kerja adalah dorongan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan di tempat bekerja, tingkat hubungan dengan atasan, dan tingkat interaksi dengan sesama rekan kerja dan tingkat kesempatan untuk menyalurkan mendayagunakan kemampuan diri (Silalahi, 2021). menurut Marnisah (2020) dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan seni memengaruhi orang lain agar bekerja keras dan antusias sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang bermanfaat bagi dirinya dan menunjang tujuan organisasi.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karna semakin positif motivasi yang diberikan maka sangat berkembang kinerja karyawan tersebut. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian terdahul Kustanto et al (2021) menyatakan ada pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesisnya yaitu:

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah situasi khusus dimana anggota organisasi suka mengikuti peraturan yang ada (Hartatika, 2019). namun Arif (2018) menjelaskan disiplin kerja adalah kewajiban karyawan untuk mematuhi wewenang dan nilai-nilai kerja. Berkerja secara efektif, efisien, dan produktif merupakan proses pengendalian diri. (Prawironegoro, 2016). Namun Bintoro & Daryanto (2017) menjelaskan bahwa Disiplin kerja merupakan pengembangan lebih lanjut yang konstruktif bagi karyawan yang lebih mementingkan tindakan. Adapun indikator menurut P. Afandi (2016) Memaksimalkan waktu, rajin dalam berkerja, Mempunyai target, Membuat laporan kerja harian.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila semakin tunduk karyawan atas peraturan-peraturan maka akan tertib pula karyawan dalam bekerja. menurut Ma'ruf (2018) kinerja merupakan hasil pelaksanaan yang disusun oleh lembaga, pimpinan dan karyawan (SDM), serta pemerintah dan dunia usaha yang bekerja pada lembaga tersebut untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja yang baik dihasilkan dari disiplin yang baik juga. Hal ini dibuktikan oleh (Sunarto 2020) dalam pendahuluan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang dapat diuraikan dari teori ini adalah:

H3: Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang memadai dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Kurniawan, 2016). Menurut Samsuddin (2018) tugas dan tanggung jawab karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan. Kinerja karyawan merupakan pandangan dari Pengetahuan, Kuantitas serta Kualitas dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama (Silalahi, 2021). Adapun indikator kinerja: Kuantitas, kualitas, Waktu, pengawasan, Penekanan biaya, Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).

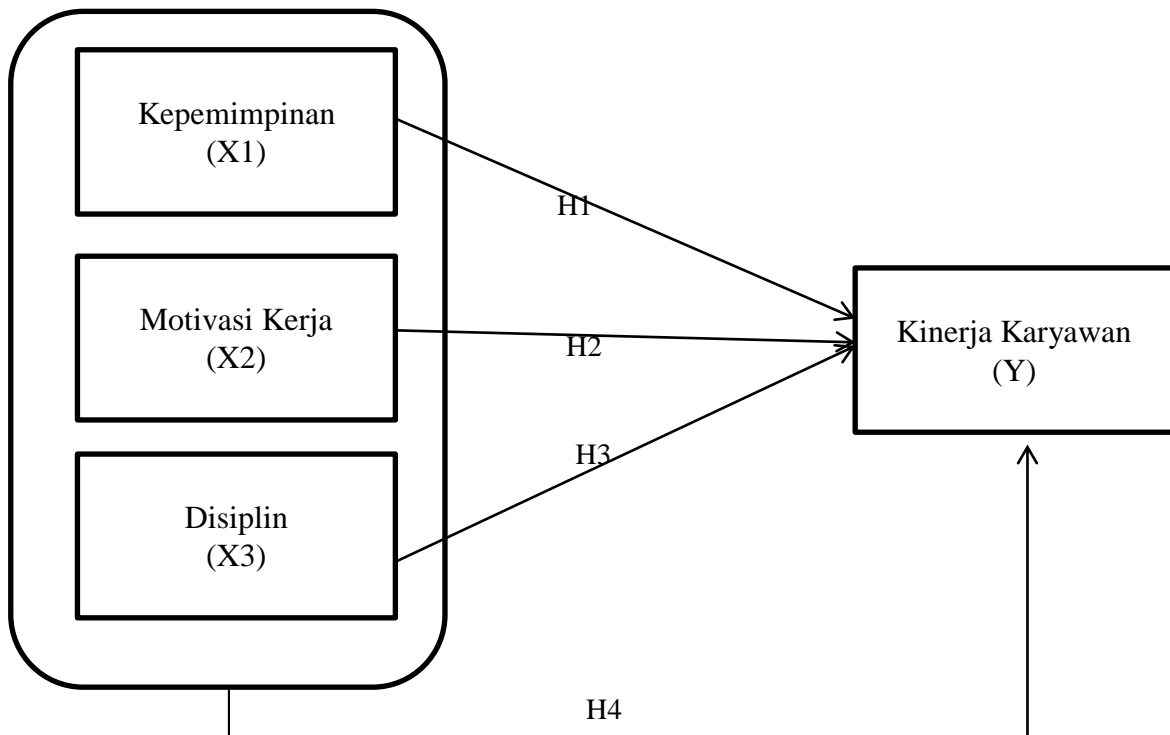
Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. dibuktikan oleh Suwanto (2019) berdasarkan penelitian sebelumnya,

terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berfikir

Dari rincian diatas, gambaran kerangka berpikir sebagai berikut:



### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan melakukan survei pada sekelompok karyawan di senayan avenue. Teknik pengumpulan datanya adalah angket. Kuesioner adalah beberapa pertanyaan untuk diberikan kepada responden kemudian peneliti mengumpulkan dan mengelola datanya.

Populasi Sugiyono (2005) Populasi adalah area atau wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu. Peneliti menetapkan populasi ini untuk dipelajari dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan diatas, populasi penelitian ini sebanyak 376 karyawan Senayan Avenue Jakarta. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 142 responden. Sample menurut Sugiyono (2005) merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Teknik purpose sampling adalah mengambil responden dengan cara menentukan ciri – ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu hanya karyawan kontrak.

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Responden

Dengan menggunakan data primer yang telah dikumpulkan, telah dibuat suatu gambaran komprehensif mengenai profil narasumber. Hasil tersebut kemudian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jensi Kelamin</b>		
Laki-laki	54	38
Perempuan	88	62
<b>Usia</b>		
20 – 30	58	41
31 – 40	57	40
>40	27	19
<b>Department</b>		
Accounting	23	11
Food and Beverage	50	41
Front Office	8	8
Human Resources	12	18
Marketing and Sales	12	11
House Keeping	1	1
Lainnya	14	10
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data dalam tabel, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan, mencakup 88 responden atau sekitar 62% dari total responden. Sehubungan dengan rentang usia, sebagian besar peserta penelitian berada dalam kelompok usia 20 hingga 30 tahun, mencakup 58 orang atau sekitar 41%. Mayoritas responden juga berasal dari department makanan dan minuman (food and beverage) dengan jumlah 50 responden atau sekitar 41% dari total. Data ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung lebih dirasakan oleh responden perempuan yang berusia 20-30 tahun dan bekerja di departemen makanan dan minuman.

## Output

### Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikan (P Value) > 0.05 maka menjadi hubungan yang signifikan. Dalam uji validitas ini penulis mencoba uji coba 20 orang dengan nilai r table untuk 20 orang sebesar 0.444 dengan demikian dikatakan valid jika r hitung > 0,444.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Kepemimpinan	6	-	6
Motivasi Kerja	5	-	5
Disiplin Kerja	5	-	5
Kinerja Karyawan	6	-	6

Sumber: Data diolah 2023

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach. Suatu instrument dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha  $> 0.6$

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.830	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.730	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0.799	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.816	Reliabel

Sumber Data Diolah 2023

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah nilai residual dari model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal. Uji normalitas tidak dilakukan pada setiap variabel secara terpisah, melainkan pada nilai residual dari model regresi. Seringkali terjadi kesalahan dalam melakukan uji normalitas di mana setiap variabel diuji secara terpisah. Meskipun tidak dilarang, sebenarnya yang dibutuhkan oleh model regresi adalah normalitas pada nilai residualnya, bukan pada masing-masing variabel penelitian (Sutha, n.d.).

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94724546
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

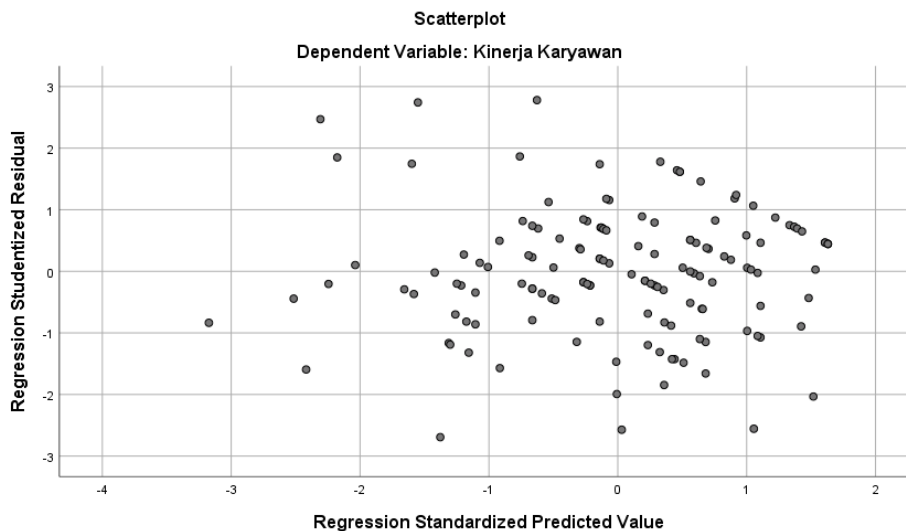
Sumber: Data diolah 2023

Melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0.200. Hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal, karena nilai signifikansinya melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada variasi yang tidak merata dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model

regresi yang memenuhi persyaratan adalah ketika terdapat kesamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, yang disebut sebagai homoskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan gambar yang ditampilkan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi (2018) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Salah satu metode umum untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan memeriksa nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	0.630	1.588
Motivasi Kerja	0.712	1.404
Disiplin Kerja	0.580	1.725

Sumber: Data diolah 2023

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam analisis karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel, yaitu kepemimpinan (1.588), motivasi kerja (1.404), dan disiplin kerja (1.725), semuanya < 10. Selain itu, nilai toleransi untuk ketiga variabel tersebut juga > 0,1, yaitu kepemimpinan (0.630), motivasi kerja (0.712), dan disiplin kerja (0.580). Hal ini



menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling terpengaruh secara signifikan dan dapat dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Menurut Imam (2018) Uji linearitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah model yang digunakan dalam studi empiris sudah tepat atau tidak. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah fungsi hubungan antara variabel-variabel dalam model sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

Tabel 6. Uji Linearitas

		Sig.
Kinerja Karyawan* Kepemimpinan	Linearity	0,000
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Linearity	0,000
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Linearity	0,000

Sumber: Data diolah 2023

Untuk mengidentifikasi data linier yang signifikan, digunakan rasio signifikansi 0,05 dalam analisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan dengan nilai (sig) 0.000 dan Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja dengan nilai (sig) 0.000. Sedangkan Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja tidak terdapat hubungan yang linear karena nilai (sig) 0.000.

### Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Yusri (2016) Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada bagian ini, kita akan mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.201	1.762	
1			
Kepemimpinan	0.104	0.067	0.116
Motivasi Kerja	0.045	0.081	0.039
Disiplin Kerja	0.748	0.094	0.621

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat ditemukan bahwa model regresi linier berganda yaitu:  
 Kinerja Karyawan = 6.201 + 0.104 kepemimpinan + 0.045 Motivasi kerja + 0.748 disiplin kerja + ε

1. Nilai konstanta = 6.201 memberi arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 6.201 bila seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kepemimpinan sebesar 0.104 memberi arti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.104 kali.

3. Nilai motivasi kerja sebesar 0.045 memberi arti bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.045 kali.
4. Nilai disiplin kerja sebesar 0.748 memberi arti bahwa jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.748 kali.

### Uji f

Menurut Duwi (2018) Pada tahap ini, digunakan untuk melakukan evaluasi yang bertujuan mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F (Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564,326	3	188,109	48,554	,000 <sup>b</sup>
	Residual	534,639	138	3,874		
	Total	1098,965	141			

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0.000 yang dimana  $< 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel independent yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent kinerja karyawan.

### Uji t

Menurut Duwi (2018) Pada tahap ini, kami akan melakukan analisis untuk memahami apakah setiap variabel independen memiliki dampak positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji Parsial dengan Uji t

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,201	1,762			3,519	,001
	Kepemimpinan	,104	,067	,116		1,557	,122
	Motivasi Kerja	,045	,081	,039		,554	,580
	Disiplin Kerja	,748	,094	,621		7,959	,000

Dari table diatas, data-data dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis statistik uji t untuk variabel kepemimpinan (X1), ditemukan bahwa nilai t hitung adalah 1.557, dengan nilai signifikansi sebesar 0.122. Nilai t hitung ini kurang dari nilai t kritis sebesar 1.65 yang dapat dilihat dari tabel t.

Dengan demikian, hipotesis satu (H1) tidak dapat diterima karena tingkat signifikansi statistik yang lebih besar dari 0.05. Hasil ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). H<sub>1</sub> ditolak. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama - sama (simultan) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Artinya, kepemimpinan tidak berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang ada dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Hidayah et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Dalam analisis yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **Variabel Motivasi kerja**

Hasil analisis statistik uji t untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0.554 dengan tingkat signifikansi 0.580. Nilai t hitung ini kurang dari nilai t kritis sebesar 1.65 yang dapat dilihat dari tabel t. Oleh karena itu, hipotesis dua (H2) tidak dapat diterima karena tingkat signifikansi berada di atas 0.05 dan nilai t hitung kurang dari nilai t kritis. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). H<sub>2</sub> ditolak. Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang signifikan secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama - sama (simultan) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Artinya, motivasi kerja tidak berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang ada dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Cahya et al., 2021)) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Dalam analisis yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **Variabel Disiplin kerja**

Selanjutnya, Dalam analisis statistik, terdapat nilai t hitung sebesar 7.959, untuk variabel disiplin kerja (X3), yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,65 pada tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu, hipotesis tiga (H3) dapat diterima karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). H<sub>3</sub> diterima. Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Senayan Avenue By Ottolima, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Suwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah

Sakit Umum Tangerang Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan sejauh mana variabel X dapat menjelaskan variasi dari variabel Y.

Tabel 10. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,503	1,968

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel diatas didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.514 yang artinya pengaruh variabel independent (x) terhadap variabel dependent (y) sebesar 51.4%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama - sama (simultan) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Artinya, kepemimpinan tidak berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang ada dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Hidayah et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Dalam analisis yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang signifikan secara terpisah (parsial) terhadap kinerja karyawan, namun secara bersama - sama (simultan) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Artinya, motivasi kerja tidak berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan hasil ini berlaku bahkan setelah mempertimbangkan pengaruh variabel lain yang ada dalam penelitian. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Cahaya et al., 2021)) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima. Dalam analisis yang dilakukan, tidak ditemukan hubungan yang kuat atau relevan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Senayan Avenue By Ottolima, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu Suwanto (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara individual dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan, dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan di Senayan Avenue By Ottolima yang cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, , motivasi kerja yang diberikan, serta disiplin kerja yang diterapkan.

Koefisien determinasi sebesar 51.4% menunjukkan sejauh mana variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat berkontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan yang belum ditangkap dalam penelitian ini.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan aspek-aspek positif yang telah ditemukan dalam penelitian ini, seperti menciptakan kepemimpinan yang baik, adanya motivasi kerja yang diberikan, dan mempertahankan disiplin kerja yang ada. Selain itu, terus meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan juga dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Senayan Avenue By Ottolima.

## Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator* (pertama). Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Arif. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Kedua). CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama). Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesatu). Prenadamedia group.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 10(9), 87.
- Donni, M. (2018a). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pertama). Alfabeta.
- Donni, M. (2018b). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pertama). Alfabeta.
- Duwi. (2018). *SPSS*. Andi Offset.
- Ferine, K. F., & Sembiring, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). CV Budi Utama.
- Gatot, S., & Engelbetus, M. (2013). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (pertama). Pustaka Reka

- Cipta.
- Hartatika, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (V. P. Nateswati (ed.); Pertama). Kaktus.
- Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Expert.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305–319. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1352>
- Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (Kesembilan). Badan Penerbit Univertitas Diponegoro.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Pt Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen* (Pertama). CV Budi Utama.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Ma'ruf. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Kedua). Aswaja Pressindo.
- Mansyur, Darmansyah, R. (2003). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Keempat). Pt Rajagrafindo Persada.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM: Revolusi Berbasis Industri* (Pertama). CV Budi Utama.
- Mudiarta, Ardana, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Graha Ilmu.
- Prawironegoro, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 [Sumber Daya Manusia]* (Revisi). Mitra Wacana Media.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Kesatu). PT Revika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Kesatu). PT Revika Aditama.
- Silalahi, E. M. (2021). *Intellectual Capital* (Pertama). CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian* (Kedelapan). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Pertama). Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Syamsul, A. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan* (Kedua). Pt Rajagrafindo Persada.

Muhammad Arif Hidayatullah <sup>(1)</sup>, Efiani <sup>(2)</sup>  
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Senayan  
Avenue By Ottolima