

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONTAK PERKASA FUTURES MAKASSAR**

Ady Andardinata<sup>1</sup>, Nurhidayati Islamiyah<sup>2</sup>, Wisda Zulaeha Suwardi,<sup>3</sup> Nurlela<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara<sup>1,2,3,4</sup>

Email: [adyandardinata173@gmail.com](mailto:adyandardinata173@gmail.com), [nurhidayati\\_islamiah@yahoo.com](mailto:nurhidayati_islamiah@yahoo.com), [wisdasuwardi@yahoo.co.id](mailto:wisdasuwardi@yahoo.co.id),  
[nurlaela9191@gmail.com](mailto:nurlaela9191@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar. Metode penentuan sampel menggunakan metode populasi sample atau sensus. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode library research dan field research dengan jumlah responden sebanyak 42 orang, pengolahan data dibantu dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 sebagai tools untuk mengidentifikasi variabel-variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik seperti analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara partial kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja seringkali dimaknai sebagai hasil kerja atau hasil akhir dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi sekaligus menjadi daya saing bagi organisasi itu sendiri. Di era modern yang serba digitalisasi saat ini persaingan global yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan produktif. Kinerja yang tinggi tidak hanya menjamin pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi seluruh *stakeholder*.

Pada dasarnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun, mencapai kinerja yang optimal bukanlah suatu hal yang mudah. Seringkali, sebuah organisasi atau perusahaan mengalami hambatan seperti produktivitas yang cenderung stagnan, kualitas hasil kerja karyawan menurun bahkan sampai kepada tingginya *turnover* karyawan. Kondisi seperti ini diindikasikan bahwa terdapat suatu masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Olehnya itu perlu diatasi lebih dini agar tujuan perusahaan dapat diwujudkan. Untuk mengatasi masalah dalam kinerja, dibutuhkan sebuah kajian yang lebih dalam terhadap berbagai variabel yang diduga kuat memiliki pengaruh signifikan. Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel-variabel yang utama dan menjadi fokus dalam penelitian ini.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kontak Perkasa Futures

Makassar?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Kepemimpinan**

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan". Sedangkan menurut Umam (2010), "Kepemimpinan adalah kekuasaan yang memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan."

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang individu dengan menggunakan kekuasaan dan jabatan yang dimiliki dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### **2. Motivasi kerja**

Terdapat beberapa pengertian mengenai motivasi, diantaranya adalah Robbins dan Judge (2015) motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Selanjutnya Rivai dan Sagala (2011) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".

Dari beberapa pengertian motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian proses untuk mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang berlaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **3. Disiplin kerja**

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sutrisno menyatakan bahwa (2019), disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara, (2020) "*Discipline is*

*management action to enforce organization standards.*” (Disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian tentang disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu rangkaian proses, aturan, norma dan nilai-nilai positif yang ditetapkan perusahaan agar karyawan bersedia bekerja dan berperilaku dengan penuh kesadaran untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sedangkan Hasibuan (2019) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

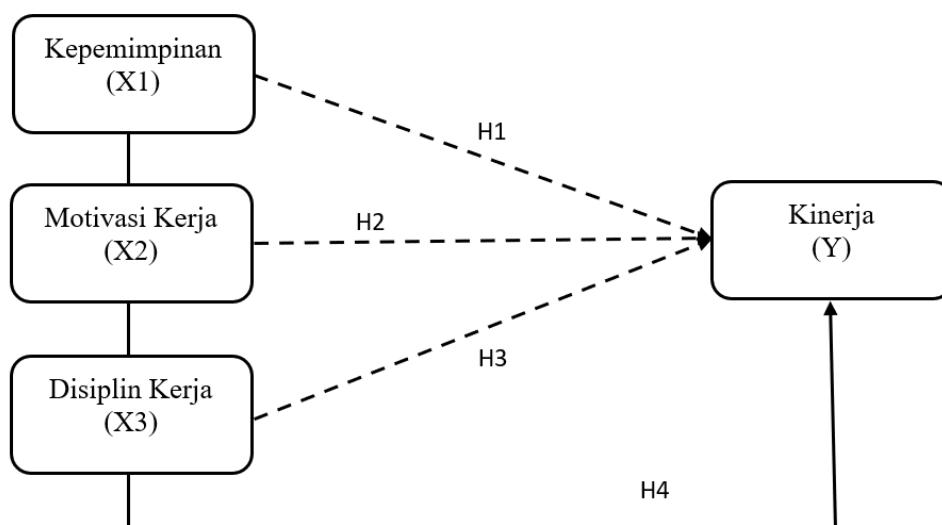
Selanjutnya Robbins dalam Rivai dkk (2011) “Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja =  $f(A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau sebuah prestasi kerja seseorang yang di hasilkan dalam periode tertentu dengan menggunakan segala kemampuan atau potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur perusahaan (SOP).

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konseptual adalah: "model yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting". Berikut adalah gambar kerangka konseptual yang digunakan.

Gambar 1: Kerangka konseptual



Sumber: Data Diolah, 2025

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Di duga secara kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
2. Di duga secara motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
3. Di duga secara disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
4. Di duga kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar

## METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kontak Perkasa Futures Makassar selama dua bulan, yakni dari Januari hingga Februari 2025 yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.05 Makassar, Gedung Menara Bosowa Lt.09, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90111.

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2017) “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus)”. Menurut Arikunto (2017) “sampel jenuh (sensus) adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, umumnya jika subjeknya kurang dari 100 (beberapa referensi menyebut kurang dari 100 -150, atau kurang dari 30)”. Berdasarkan teori tersebut maka jumlah responden adalah seluruh karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar sebanyak 42 orang.

### 3. Metode Analisis Data

#### a. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif merupakan “statistika yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.”

Skala Likert dengan lima (lima) pilihan alternatif, mulai dari buruk hingga sangat baik (bernilai 1 hingga 5), yang digunakan dengan cara berbeda, tergantung pada pertanyaannya, merupakan metode penilaian atau pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel instrumen skala likert berikut menampilkan kriteria penilaian yang digunakan:

- 1) Skala penilaian 1 hingga 5 digunakan untuk mengukur setiap indikator, di mana masing-masing elemen atau subvariabel yang dinilai oleh responden memiliki lima kategori jawaban.

Tabel 1: Instrumen skala *likert*

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2019)

- 2) Dihitung total skor setiap variabel / sub variabel= jumlah skor dari seluruh skor indikator variable untuk semua responden.
- 3) Jumlah skor indikator dari setiap responden dihitung untuk memperoleh skor total pada masing-masing variabel atau subvariabel.
- 4) Skor akhir ditentukan dengan menghitung rata-rata skor dari setiap variabel dan subvariabel.
- 5) Data responden juga dianalisis secara deskriptif, meliputi distribusi frekuensi yang disajikan dalam bentuk tabulasi.
- 6) Distribusi dan peringkat variabel penelitian ditentukan berdasarkan standar penelitian, dengan cara membandingkan skor aktual terhadap skor ideal. Setiap tanggapan responden diberi skor antara 1 hingga 5, di mana skor 5 menunjukkan penilaian sangat baik, sedangkan skor 1 menunjukkan penilaian sangat buruk.

Berikut diperoleh untuk setiap variabel yang terdiri dari sepuluh item kuesioner dari setiap responden

- Frekuensi (F) : Jumlah responden yang menyelesaikan kuesioner menggunakan bobot atau nilai yang dipilih
- Skor aktual (S) : Frekuensi ( F ) dikalikan dengan bobot atau nilai yang dipilih responden
- Skor ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel. Skor persentase(%): Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%,

Selanjutnya dikonversi ke dalam tabel skor sebagai berikut:

Tabel 2: Kriteria skor aktual terhadap skor ideal

Interval(%)	Kriteria
0 – 20	Tidak Baik
21 – 40	Kurang Baik
41 – 60	Cukup Baik
61 – 80	Baik
81 – 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019:)

b. Analisis statistik

1) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2019), “Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu instrumen (kuesioner)”. Instrumen penelitian yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Uji validitas yang dimaksud dalam konteks ini adalah validitas item pada kuesioner. Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, dilakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, suatu item dinyatakan valid apabila memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total.

2) Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) “Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Uji reliabilitas merupakan suatu metode pengukuran yang dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut, ketika digunakan untuk menilai suatu gejala pada waktu yang berbeda, tetap memberikan hasil yang konsisten atau tidak berubah. Dengan kata lain, alat ukur yang reliabel akan secara konsisten menghasilkan nilai yang sama setiap kali digunakan. Dalam pengujian reliabilitas, digunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang dinilai paling tepat untuk mengukur konsistensi internal pada data berbentuk skala (seperti 1–4 atau 1–5) maupun pada skor dengan rentang tertentu (misalnya 0 –10 atau 0 – 30).

Menurut Sugiyono (2018:32) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

Cronbach's alpha < 0,6	= reliabilitas buruk
Cronbach's alpha 0,6 - 0,79	= reliabilitas diterima
Cronbach's alpha 0,8	= reliabilitas baik

3) Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2019) digunakan ketika ingin meramalkan keadaan (naik turun) variabel terikat (kriteria) atau ketika memanipulasi dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor (menaikkan dan menurunkan nilainya). Persamaan berikut dapat digunakan untuk menyatakan hasil analisis data menggunakan program SPSS 26 sebagai *tools* dalam mengolah data.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$X_1$  : Variable independen (kepemimpinan)

$X_2$  : Variable independen (motivasi kerja)

$X_3$  : Variable Independen (disiplin kerja)

$b_1, b_2$  dan  $b_3$  : Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ )

$Y$  : Nilai yang diprediksikan (kinerja)

$a$  : Konstanta

4) Analisis koefisien korelasi

Tujuan dari pendekatan analisis korelasi, menurut Sugiyono (2019), adalah untuk mengetahui apakah terdapat kecenderungan hubungan antara dua variabel atau lebih. Agar teknik analisis korelasi dapat diterapkan, harus terdapat minimal dua variabel yang saling berkaitan. Secara umum, tujuan utama analisis korelasi adalah untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil dari analisis ini berupa koefisien

korelasi yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antarvariabel. Perlu dicatat bahwa analisis korelasi tidak bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel. Berikut tabel interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 3: Interpretasi koefisien korelasi nilai r

No	Skor interval	Kriteria
1	0,00 -- 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

#### 5) Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Untuk dapat menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) formulasinya adalah  $KD = r^2 \times 100\%$ .

#### 6) Uji parsial (Uji t)

Uji (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dengan membandingkan nilai  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{tabel}}$  nilai signifikan ( $p$  value)  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Selanjutnya, kriteria Hipotesis apabila  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{Hitung}}$  maka  $H_a$  diterima. Dan apabila  $T_{\text{Hitung}} \geq T_{\text{Tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 7) Uji simultan (Uji F)

Uji F adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan didalam suatu model. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Probabilitas sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen bersifat signifikan secara statistik.

(a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  (0,05).

(b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $< \alpha$  (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

$H_a$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar). Selanjutnya,  $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan hasil sejauh mana keabsahan suatu instrumen penelitian. Berikut tabel hasil uji validitas berdasarkan olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS 26;

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,480	0,3120	0,001	Valid
	X1.2	0,520	0,3120	0,000	Valid
	X1.3	0,393	0,3120	0,005	Valid
	X1.4	0,477	0,3120	0,001	Valid
	X1.5	0,814	0,3120	0,000	Valid
	X1.6	0,814	0,3120	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,585	0,3120	0,000	Valid
	X2.2	0,537	0,3120	0,000	Valid
	X2.3	0,601	0,3120	0,000	Valid
	X2.4	0,773	0,3120	0,000	Valid
	X2.5	0,749	0,3120	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,347	0,3120	0,012	Valid
	X3.2	0,435	0,3120	0,002	Valid
	X3.3	0,503	0,3120	0,000	Valid
	X3.4	0,532	0,3120	0,000	Valid
	X3.5	0,589	0,3120	0,000	Valid
	X3.6	0,351	0,3120	0,000	Valid
	X3.7	0,326	0,3120	0,000	Valid
	X3.8	0,776	0,3120	0,000	Valid
	X3.9	0,792	0,3120	0,000	Valid
	X3.10	0,782	0,3120	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,834	0,3120	0,000	Valid
	Y2	0,507	0,3120	0,000	Valid
	Y3	0,544	0,3120	0,000	Valid
	Y4	0,676	0,3120	0,000	Valid
	Y5	0,834	0,3120	0,000	Valid
	Y6	0,596	0,3120	0,000	valid

Sumber: Data Diolah, SPSS 26. 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dimana nilai R hitungnya lebih besar dari nilai R tabel atau Nilai Siginifikansinya di bawah 0,05.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alfa	Instrumen	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,645	0,6	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,653	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,723	0,6	Reliable
Kinerja (Y)	0,753	0,6	Reliable

Sumber: Data Diolah, SPSS 26. 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbac'h alpha setiap variabel di atas 0,60 yang dijadikan sebagai instrumen standarisasi, artinya bahwa variabel independent maupun dependent dinyatakan relieble, dengan demikian instrumen pernyataan sesuai dan cocok untuk digunakan dalam melakukan penelitian.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari satu variabel dependent (kinerja) berdasarkan nilai dari dua atau lebih variabel independen (kepemimpinana, motivasi kerja, disiplin kerja), serta untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Berikut tabel hasil olah data SPSS 26:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.148	4.132		.762	.451
Kepemimpinan	-.157	.274	-.160	-.574	.569
Motivasi Kerja	.339	.172	.277	1.971	.056
Disiplin Kerja	.462	.205	.671	2.252	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, SPSS 26. 2025

Berdasarkan tabel 6, hasil persamaan dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 3,148 - 0,157 + 0,339 + 0,462 + e$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,148 artinya jika setiap variabel (Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) tidak mengalami perubahan atau tetap maka nilai dari variabel kinerja (Y) akan konstan atau tetap sebesar 3,148
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sebesar -0,157. Artinya bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,157. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,339. Artinya jika nilai variabel X1 dan X3 di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,462. Artinya jika nilai variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) di asumsikan tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,462. Hal tersebut menandakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar

Dari hasil analisis regresi linear berganda menggambarkan bahwa variabel kinerja (Y) mendapatkan pengaruh yang negatif dari variabel kepemimpinan (X1) sedangkan dua variabel lainnya yaitu variabel motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar

## 3. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koefisien korelasi dan determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent (Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja).

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.448	1.660	2.244

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, SPSS 26. 2025

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,699. Artinya bahwa variabel independent (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependent (kinerja). Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,488 atau 48,8%. Artinya bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja dan 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4. Uji t-Hitung

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t, diperoleh bahwa secara *partial* variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, di mana  $t_{hitung} -0,574 < t_{tabel} 1,686$ . Artinya bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kontak Perkasa Futures Makassar. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Susanti (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf Arrisalah”, yang juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H1) di tolak.

Variabel motivasi kerja (X2) secara *partial* diperoleh hasil uji  $t_{hitung} 1,971 > t_{tabel} 1,686$ . Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Guruh (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya”, dimana secara *partial* motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. Dengan demikian hipotesis ke dua (H2) di terima.

Variabel disiplin kerja (X3) secara *partial* diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,252 > t_{tabel} 1,686$  artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar. penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dan Jovi (2024). “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Perkasa Abadi”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara *partial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudhistira Perkasa Abadi. Dengan demikian hipotesis (H3) di terima.

#### 5. Uji F.Hitung

Tabel 8. Uji F.Hitung

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.015	3	33.338	12.092	.000 <sup>b</sup>
	Residual	104.771	38	2.757		
	Total	204.786	41			

- a. Dependent Variable: Kinerja
  - b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi , Kepemimpinan
- Sumber: Data diolah, SPSS 26. 2025

Tabel 8. menjelaskan bahwa berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) kinerja dimana diperoleh hasil uji-f yaitu  $f_{hitung} 12,092 > f_{tabel} 2,46$  atau nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ke empat ( $H_4$ ) di terima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, uji analisis dan uji hipotesis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan secara *partial* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
2. Variabel motivasi kerja secara *partial* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
3. Variabel disiplin kerja secara *partial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
4. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kontak Perkasa Futures Makassar.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil 0,699 Yang berarti bahwa variabel independent (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependent (kinerja). Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,488 atau 48,8%. Artinya bahwa variabel independent (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh sebesar 48,8% terhadap variabel dependent (kinerja) dan 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Guruh, Muhammad. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol 2, No 3 (2019) Universitas Pamulang. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/1076959>. Online.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, Anwar A A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda. Bandung
- Rivai, Veithzal. Dkk. (2011) *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta
- Rivai, Veithzal. Sagala, Jauvani, Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sutrisno, Edy. (2019.) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta
- Umam, Khaerul (2010). Perilaku Organisasi. Pustaka Setia. Bandung
- Setiawan, Hari, Ivan. Iristian, Jovi (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/smr/article/view/8452/4044>. Soetomo Management Review, Volume 2, Nomor 6, Hal 725-739. Online.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta