

JURNAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI

PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA

Oleh :

CAYANING HENDRIYANA

Dosen Pembimbing :

Rismawati Sitepu, S.Sos, MM

Dr. Asmirin Noor, SE., MM

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Dalam mengumpulkan data responden, peneliti menggunakan Teknik pengambilan *simple random sampling*. Data diambil menggunakan kuesioner yang disusun secara sistematis berisi beberapa pertanyaan yang sudah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji t dan uji sobel yang sebelumnya sudah dilakukan uji asumsi klasik dan memenuhi syarat. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam masa kompetisi saat ini , tiap industri wajib meningkatkan kinerja industri dengan mengadakan

bermacam metode yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Banyak aspek yang terpaut dalam

revisi kinerja industri. Salah satu aspek yang wajib dicermati oleh industri dalam menggapai tujuannya merupakan aspek Sumber Energi Manusia (SDM). Manusia selaku penggerak industri sebagai aspek utama sebab eksistensi industri bergantung pada manusia yang ikut serta didalamnya. Tidak sedikit industri yang semula jaya namun dalam mengendalikan manajemen industri masih kurang akan menyebabkan kerugian, apalagi kebangkrutan. Pada dasarnya suatu organisasi tidak cuma mengharapkan sumber energi manusia yang cakap serta terampil, namun bagaimana karyawannya bekerja dengan aktif serta berkeinginan untuk menggapai tujuan industri (Widodo, 2011).

Salah satu cara agar organisasi dapat bertahan di era globalisasi adalah dengan memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki tekad yang tinggi dalam menjalankan setiap kewajiban dan komitmennya terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan tepat. tidak hanya itu, di PT. Sumber Afaria Trijaya diharapkan dapat membantu eksekusi representatif di kemudian hari. Jika tempat kerja benar-benar fokus, perwakilan akan fokus, tetapi dengan asumsi tempat

kerja perusahaan tidak fokus, seorang pekerja juga akan tidak terkendali. Oleh karena itu, sangat sulit bagi sebuah tempat kerja yang tidak fokus namun perlu menerapkan disiplin, karena tempat kerja tersebut akan menjadi contoh yang baik bagi para pegawai.

Berdasarkan tinjauan fundamental, ahli menemukan bahwa tidak ada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip, pedoman organisasi yang sulit untuk karyawan, meskipun gaya otoritas dan inspirasi yang sangat tinggi. Kemudian, pada saat itu muncul pemikiran tentang bagaimana beban elemen ini biasanya layak sehingga mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Melihat gambaran di atas, maka penting untuk mengarahkan sebuah penelitian dengan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Sumber Afaria Trijaya.

Mengingat landasan yang telah dikemukakan, maka masalah mendasar dalam penelitian ini dapat direncanakan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Afaria Trijaya?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

AF Stoner berpendapat yang kemudian dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah teknik berkelanjutan yang

berencana untuk memasok asosiasi atau organisasi dengan individu-individu yang sempurna untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan".

2.1.2 Motivasi

Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa "inspirasi adalah siklus yang diselesaikan oleh orang-orang untuk mencoba mencapai tujuan, yang menggabungkan tiga komponen penting antara kekuatan, bantalan, dan tekad".

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, dkk (2013:5) mengatakan indikator motivasi kerja, secara spesifik:

1. Kewajiban : Memiliki kewajiban yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja : Menyelesaikan sesuatu/fungsi sebanyak yang diharapkan.
3. Kebebasan Untuk Maju : Keinginan untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan atas kinerja : Ingin mendapatkan gaji yang lebih signifikan dari yang diharapkan.
5. Pekerjaan yang menantang : Ingin mencari tahu bagaimana

mendominasi pekerjaan di bidangnya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Stoner dalam buku pasolog (2013:37), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “bermacam-macam praktik yang didukung oleh seorang inovator dalam interaksi mengarahkan pekerja”.

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono,2013:189) :

1. Kapasitas logis
Keahlian dalam menganalisa sesuatu yang sedang dihadapi secara rapi dan teliti.
2. Ketrampilan berkomunikasi
Seorang pemimpin harus menguasai teknik dalam berkomunikasi terutama dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman serta nasihat
3. Keberanian
Semakin tinggi situasi individu dalam suatu pergaulan, semakin patut diperhatikan ketabahan yang harus ia miliki.
4. Kemampuan mendengar
Mampu mendengarkan pendapat dari bawahan , sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas terus menerus.
5. Ketegasan

Teguh dalam mengelola bawahan, ini vital bagi seorang pemimpin.

2.1.4 Disiplin Kerja

Siswanto (2013:291) menyatakan bahwa “disiplin kerja” adalah “suatu sikap di mana seseorang mematuhi dan tunduk pada pedoman yang ditetapkan dan dapat mengakui disiplin jika ia telah melakukan pelanggaran”.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagaimana ditunjukkan oleh Simamora dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

1. Konsistensi dengan pedoman
Konsistensi dengan pedoman ini mempengaruhi tingkat disiplin pekerja. Standar atau aturan yang disusun dan tidak tertulis dibuat dengan tujuan agar tujuan dari suatu afiliasi dapat dicapai dengan tepat.
2. Layak di tempat kerja
Pekerjaan yang layak dalam suatu asosiasi adalah pekerjaan untuk mencapai kinerja terbaik dengan memanfaatkan aset yang tersedia dalam jangka waktu umumnya singkat tanpa memperhatikan keseimbangan tujuan perangkat dan energi dan

waktu.

3. Kegiatan perbaikan

Disiplin remedial adalah kegiatan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar. direncanakan untuk mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut sehingga kegiatan di masa depan sesuai dengan norma.

4. Partisipasi yang nyaman

Partisipasi adalah petunjuk dasar untuk mengukur disiplin, dan biasanya perwakilan yang memiliki disiplin rendah terbiasa berada di belakang jadwal kerja. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

Penyelesaian pekerjaan yang tepat adalah sesuatu yang diharapkan dari semua perwakilan, yang harus diselesaikan jika waktu diawasi secara efektif. Hal ini harus diterapkan oleh para pekerja agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:95) "Kinerja adalah gambaran tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan latihan sistem dalam memahami visi dan misi yang hierarkis yang direncanakan dalam penyusunan esensial".

Kasmir (2016:208-210)

menyebutkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 yaitu :

1. Kualitas

Semakin bagus suatu barang , semakin baik presentasinya. jika sifat karya yang dihasilkan rendah, maka pamerannya juga rendah.

2. Kuantitas

Yaitu dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh pekerjaan seseorang.

3. Waktu

Adanya batas waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan

Dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan yang satu dengan yang lain dengan baik.

5. Penekanan biaya

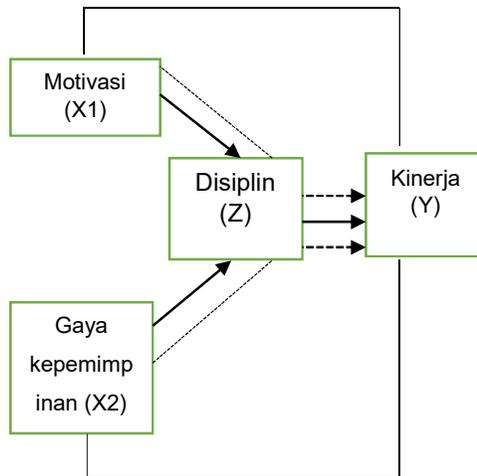
Biaya yang sudah dianggarkan perusahaan akan menjadi acuan agar tidak melebihi batas dari biaya yang ditentukan.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas

pekerjaannya.

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber: Olah Data, 2020/21

2.3 Hipotesis

Hipotesis 1 : motivasi kerja berdampak positif dan kritis terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 2 : Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan besar terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 3 : motivasi memiliki dampak positif dan kritis pada kinerja

Hipotesis 4 : Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan besar pada kinerja

Hipotesis 5 : Disiplin kerja berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja

Hipotesis 6 : Inspirasi kerja berdampak positif dan kritis terhadap eksekusi melalui disiplin kerja

Hipotesis 7 : Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan melalui disiplin kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Sumber informasi yang dimanfaatkan oleh para ilmuwan adalah informasi yang esensial. Informasi penting adalah "informasi yang mengacu pada data yang diperoleh langsung oleh spesialis" Teknik pengujian menggunakan pengujian purposive dengan aturan responden adalah pegawai yang telah bekerja selama kurang lebih 1 tahun di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Ini adalah ketika pegawai telah bekerja selama tidak kurang dari 1 tahun, mereka akan memahami kualitas situasi asosiasi saat ini. Contoh yang diambil adalah 100 responden.

3.2 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji yang memaparkan sejauh mana instrumen estimasi dapat melakukan perkiraan apa yang perlu

dikuantifikasi ialah definisi dari suatu uji validitas. Untuk menguji keabsahan dalam pengujian ini, diselesaikan dengan cara membandingkan nilai r hitung (hubungan mutlak hal terkait) dengan nilai r tabel. “Dalam hal nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif, maka penyelidikan tersebut dianggap

substansial” (Ghozali, 2016: 53). Penghitungan diselesaikan dengan menghubungkan skor setiap hal dengan skor lengkap menggunakan metode Person Correlation. Perhitungan mempergunakan aplikasi SPSS 26 dengan data berikut :

Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,714	0,1966	Valid
X1.2	0,812	0,1966	Valid
X1.3	0,908	0,1966	Valid
X1.4	0,723	0,1966	Valid
X1.5	0,542	0,1966	Valid
X2.1	0,714	0,1966	Valid
X2.2	0,894	0,1966	Valid
X2.3	0,826	0,1966	Valid
X2.4	0,811	0,1966	Valid
X2.5	0,797	0,1966	Valid

X2.6	0,673	0,1966	Valid
Z.1	0,873	0,1966	Valid
Z.2	0,892	0,1966	Valid
Z.3	0,931	0,1966	Valid
Z.4	0,943	0,1966	Valid
Z.5	0,864	0,1966	Valid
Z.6	0,821	0,1966	Valid
Y.1	0,761	0,1966	Valid
Y.2	0,778	0,1966	Valid
Y.3	0,815	0,1966	Valid
Y.4	0,903	0,1966	Valid
Y.5	0,836	0,1966	Valid

Y.6	0,79 9	0,196 6	Valid
Y.7	0,73 7	0,196 6	Valid
Y.8	0,49 1	0,196 6	Valid
Y.9	0,42 8	0,196 6	Valid

Sumber: Olah Data, 2020/21

3.3 Uji Reliabilitas

Instrumen estimasi guna untuk melaksanakan pengukuran polling yang akan disampaikan kepada responden merupakan definisi dari reliabilitas. Uji ketergantungan dimaksudkan untuk menentukan konsistensi instrumen sebagai instrumen penaksir pemeriksaan. Dalam SPSS terdapat kantor-kantor yang dapat digunakan untuk mengukur ketergantungan, yaitu spesifik melalui uji faktual cronbach alpha dan variabel diterangkan bahwa akan solid apabila nilai cronbach alpha melebihi 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Keterangan
Motivasi	0,792	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimp	0,796	0,600	Reliabel

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa semua faktor pemeriksaan menciptakan nilai R yang ditentukan lebih menonjol daripada R tabel (0,1966). sehingga cenderung beralasan bahwa setiap pertanyaan yang akan diajukan kepada responden adalah sah dan dapat digunakan sebagai instrumen pemilahan informasi.

in			
Kinerja	0,813	0,600	Reliabel
Disiplin	0,777	0,600	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2020/21

Dari hasil olah data dari uji Reabilitas diatas dapat dijelaskan nilai *Cronbach Alpha* di seluruh variabel memberikan hasil nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi ketentuan *cut off* (0,600), yang menyebabkan keseluruhan butir dari pertanyaan pada variabel penelitian yang dilakukan, diterangkan bahwa reliabel atau handal dipakai.

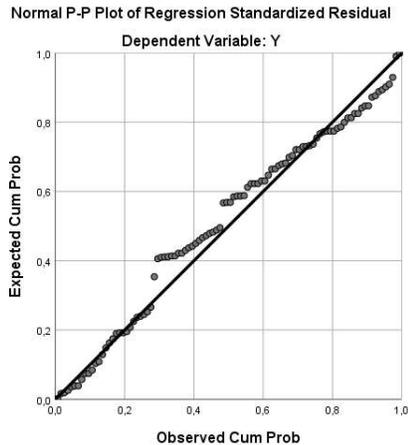
3.4 Uji Normalitas

Guna memutuskan kebenaran mengenai faktor otonom dan lingkungan memiliki alat angkut yang khas ataupun tidak butuh dijalankan suatu uji normalitas. "Regresi dengan

peruntukan biasa atau dekat dengan tipikal dikatakan sebagai model

regresi yang layak". (Ghozali 2018:19).

Hasil Uji Normalitas



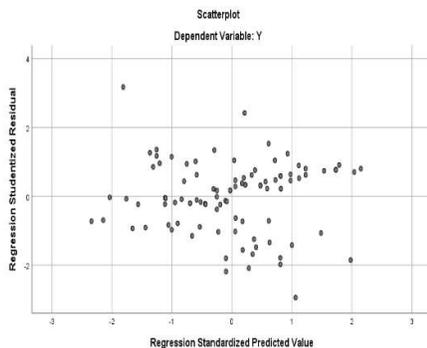
Sumber : Olah Data, 2020/21

Pada diagram Norma Likelihood Plot menunjukkan bahwa semua plot searah mengikuti garis sudut ke sudut, sehingga uji Ordinariiness dinyatakan bersirkulasi secara tipikal.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Guna melaksanakan uji apa benar dalam model relaps muncul suatu ketidakberimbangan perubahan serta residual yang diawali dari sebuah persepsi selanjutnya menuju persepsi seterusnya maka perlu melangsungkan uji heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data, 2020/21

terdapat keterkaitan antar faktor otonom (bebas) perlu dilakukan uji multikolinearitas. Konsekuensi dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Uji Heteroskedastisitas pada SPSS Form 26 diketahui bahwa sepanjang garis tersebut tidak terdapat efek samping heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,680	1,470
X2	0,558	1,791
Y	0,510	1,961

Sumber : Olah Data, 2020/21

3.6 Uji Multikolinieritas

Guna memutuskan apa benar

Berdasarkan hasil di atas, bahwa faktor X1 dan X2 menghasilkan nilai resiliensi > 0,1 serta nilai VIF < 10.

Selanjutnya, cenderung dinyatakan bahwasanya model tidak memiliki manifestasi multikolinearitas.

3.7 Uji T

Uji koefisien kekambuhan fraksional yang dipakai guna menentukan apa benar faktor bebas (X1, X2, Z) dengan cara terpisah dapat memberikan pengaruh kepada variabel terikat (Y) disebut juga sebagai uji-t. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepentingan 5%.

Hasil Uji T

Variabel	T	Sig
Constant	3,142	0,002
X1	2,196	0,030
X2	3,253	0,020
Z	1,742	0,085

Sumber : Olah Data, 2020/21

Berdasarkan informasi dan spekulasi di atas, ditemukan:

1. X1 : thitung = 2,196 > ttabel = 0,03 atau sig esteem > 0,05 maka pada titik tersebut $H_a : b_1 > 0$, artinya inspirasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja.

2. X2 : thitung = 3,253 > ttabel = 0,02 atau nilai sig > 0,05, maka pada titik

tersebut $H_a : b_2 > 0$, poin 2 ini memaparkan yakni bilamana Gaya Administrasi mempunyai pengaruh relevan atas suatu pelaksanaan pekerja.

3. Z : thitung = 1,742 > ttabel = 0,085 atau nilai sig > 0,05 maka pada titik tersebut $H_a : Z > 0$, data tersebut menampakkan bilamana disiplin kerja memiliki pengaruh penting atas pelaksanaan pekerja.

3.8 Uji Sobel

untuk memutuskan apakah dampak intervensi besar atau tidak, diperlukan tes Sobel. Penyelidikan cara akan menciptakan koefisien yang memaparkan dampak langsung serta memutar dari faktor pemeriksaan. Besarnya dampak langsung ditunjukkan dengan besaran koefisien hasil dari SPSS sedangkan besar kecilnya dampak langsung ditunjukkan dengan besaran koefisien hasil dari SPSS sedangkan besar kecilnya dampak menyimpang harus ditentukan dengan menaikkan koefisien ($p_2 \times p_3$).

Perhitungan pengaruh langsung :

Kode	Pengaruh variabel	Pengaruh langsung
P1	X1 ke Z	0,301
P2	X2 ke Z	0,505
P3	X1 ke Y	0,211
P4	X2 ke Y	0,344
P5	Z ke Y	0,193

Sumber : Olah Data, 2020/21

Pada tabel diatas diketahui pengaruh langsung variabel inspirasi (X1) atas variabel disiplin (Z) sebesar 0,301, variabel gaya otoritas (X2) terhadap variabel disiplin (Z) sebesar 0,505, variabel inspirasi (X1) atas variabel kinerja (Y) sebesar 0,211, variabel gaya otoritas (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,344 dan variabel disiplin (Z) atas kinerja (Y) sebesar 0,193.

Pengaruh Tidak langsung :

$$X1 \text{ ke } Z \text{ ke } Y = 0,301 \times 0,193 = 0,058$$

$$X2 \text{ ke } Z \text{ ke } Y = 0,505 \times 0,193 = 0,097$$

Dari rumus diatas diketahui

Pengaruh tidak langsung variabel inspirasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel disiplin (Z) sebesar 0,058 dan variabel gaya otoritas (X2) atas kinerja (Y) melalui

variabel disiplin (Z) sebesar 0,097.

4. PEMBAHASAN**1. Dampak Inspirasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil pengujian teori dengan menerapkan rumus uji-t ditemukan nilai dari t-hitung variabel inspirasi (X1) sejumlah 3,657 beserta nilai kritisnya yakni 0,000. Jadi nilai kritisnya adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$. Ditinjau berdasar hasil itu, bisa dibuat pernyataan bahwa spekulasi tersebut diakui, yang menyiratkan bahwa inspirasi memiliki dampak positif dan besar pada disiplin kerja.

2. Pengaruh Gaya Wewenang atas Disiplin Kerja

Hasil pengujian teori dengan mendaya gunakan uji-t diterima nilai thitung variabel gaya inisiatif (X2) sejumlah 6,124 beserta nilai kritisnya ialah 0,000. Dnilai kritisnya yakni $0,000 < 0,05$. Ditinjau dari halitu, dapat dikatakan apabila spekulasi diakui, yang menyiratkan bahwa gaya administrasi memiliki berdampak besart serta positif atas disiplin kerja.

3. Pengaruh Inspirasi kerja atas Eksekusi pekerja

Hasil pengujian spekulasi dengan melalui uji-t ditemukan nilai dari t-hitung variabel inspirasi (X1) senilai 2,196 serta nilai besar 0,030. Jadi nilai kritisnya adalah $0,030 < 0,05$.

Berdasar pemerolehan data itu, diambil pernyataan bahwa teori tersebut diakui, yang menyiratkan bahwa inspirasi kerja memiliki dampak positif dan kritis pada pelaksanaan representatif.

4. Pengaruh Gaya inisiatif terhadap eksekusi perwakilan

Hasil pengujian spekulasi dengan menerapkan uji-t ditemukan nilai t-hitung variabel gaya otoritas (X2) senilai 0,344 serta nilai kritisnya yakni 0,002. Jadi nilai kritisnya adalah $0,002 < 0,05$. Didasarkan dari pemerolehan hasil ini, bisa diambil pernyataan bahwa teori tersebut diakui, yang menyiratkan bahwa gaya administrasi memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan.

5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerja

Hasil uji teori dengan memakai rumus uji-t ditemui hasil apabila variabel disiplin kerja (Z) sebesar 1,742 dengan nilai kritis sebesar 0,085. Jadi nilai besarnya adalah $0,085 > 0,05$. Ditinjau berdasar hasil itu, cenderung dinyatakan bahwa teori tersebut diberhentikan, yang menyiratkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif namun tidak besar terhadap pelaksanaan pekerja.

6. Pengaruh Inspirasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja

melalui disiplin kerja

Hasil dari uji spekulasi dengan memakai uji Sobel ditemukan bahwa nilai dampak langsung variabel inspirasional pada presentasi adalah 0,211, sedangkan nilai dampak pukulan balik adalah 0,058. Dari hasil tersebut, nilai dampak langsung lebih penting daripada nilai dampak menyimpang, sehingga cenderung dinyatakan bahwa spekulasi ditolak. Artinya, inspirasi melalui disiplin tidak berdampak pada eksekusi pekerja.

7. Pengaruh Gaya Otoritas terhadap pelaksanaan perwakilan melalui disiplin kerja

Hasil pengujian spekulasi menggunakan uji Sobel diperoleh bahwa nilai dampak langsung dari variabel inspirasional pada presentasi adalah 0,344, sedangkan nilai dampak backhanded adalah 0,097. Dari hasil ini menunjukkan nilai dampak langsung lebih penting daripada nilai dampak bundaran, sehingga sangat baik dapat dinyatakan bahwa teori tersebut ditolak. Artinya, gaya otoritas melalui disiplin tidak berdampak pada pelaksanaan pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Inspirasi kerja berdampak positif dan besar terhadap disiplin kerja. Adanya

pemeriksaan teori dengan menerapkan uji-t yang ditemukan nilai kritis $0,000 < 0,05$ yakni sebuah pembuktian dari poin 1. Ini menyiratkan bahwa spekulasi itu diakui dan dibuktikan valid.

2. Disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya gaya otoritas yang positif. Adanya pelaksanaan pemeriksaan spekulasi menggunakan uji-t serta mendapatkan nilai kritis $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa spekulasi tersebut diakui dan dapat dibuktikan valid.

3. Inspirasi kerja berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan representatif. Adanya pengujian spekulasi menggunakan uji-t yang ditemukan yakni nilai besar $0,030 < 0,05$ yang dapat dijadikan sebagai pembuktian. Ini menyiratkan bahwa teori itu diakui dan dibuktikan valid.

4. Gaya inisiatif berpengaruh positif dan kritis terhadap eksekusi representatif, dengan melaksanakan kegiatan uji teori menggunakan uji-t yang ditemukan hasil nilai besar $0,002 < 0,05$ yang kemudian menjadi bukti dari poin 4 ini. Ini berarti

bahwa spekulasi tersebut diakui dan dapat dibuktikan valid.

5. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu besar terhadap pelaksanaan pekerja. Adanya pengujian teori menggunakan uji-t yang ditemukan hasil dari nilai kritis $0,085 > 0,05$ ialah pembuktian dari poin 5 ini. Ini berarti bahwa spekulasi ditepis.

6. Inspirasi kerja melalui disiplin kerja berdampak positif namun tidak terlalu besar terhadap pelaksanaan representatif. Hal ini dibuktikan dengan pengujian spekulasi dengan menggunakan uji Sobel, didapatkan dampak langsung sebesar $0,211$ sedangkan dampak menyimpang sebesar $0,058$. Menampilkan nilai dampak langsung lebih penting daripada nilai dampak bundaran, sehingga cenderung dikemukakan bahwa teori tersebut ditolak, dengan alasan bahwa disiplin kerja tidak dapat menjadi perantara antara inspirasi dan eksekusi yang representatif.

7. Gaya otoritas melalui disiplin kerja memiliki dampak yang positif akan tetapi tidak begitu

besar atas suatu pelaksanaan pekerja. Adanya pengujian spekulasi dengan menggunakan uji Sobel, diperoleh dampak langsung sebesar 0,344 dampak menyimpang sebesar 0,097 merupakan bukti terjadinya poin 7 ini. Menampilkan nilai dampak

SARAN :

1. Para perwakilan organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya mengarahkan pemeriksaan bahwa inspirasi kerja dalam organisasi memerlukan peningkatan, karena dengan inspirasi kerja, para perwakilan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan jadwal kerjanya.
2. Tingkah laku perintis menggambarkan kegiatan perintis yang baik dan harus terus dilestarikan mengingat kegiatan perintis dapat mempengaruhi kepastian dan kemantapan pekerja.
3. Disiplin kerja sangat mempengaruhi perwakilan, dengan kedisiplinan mereka akan lebih mudah dalam mengawasi waktu dan pekerjaan, jelas hal ini membutuhkan perluasan dan jelas mempengaruhi perwakilan.
4. Dengan mengetahui variabel inspirasi kerja, gaya otoritas, dan disiplin kerja pada pelaksanaan

langsung lebih penting daripada nilai dampak tidak langsung, sehingga dikemukakan bahwa teori tersebut ditolak, mengingat disiplin kerja tidak dapat menjadi perantara antara gaya administrasi dan pelaksanaan yang representatif.

perwakilan maka dipercaya bahwa administrasi PT. Sumber Alfaria Trijaya sehingga eksekusi representatif terus ditingkatkan. Bagaimanapun, ada beberapa faktor yang harus dipikirkan kembali, misalnya, mengikuti pedoman, kewajiban kerja dan melakukan pekerjaan tepat waktu sehingga semuanya dapat dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, 2002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makasar, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu

- Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9
- Dewi, Putu Eka & Dewi I Gusti. 2015. Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar: Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol 9, No.1
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan 2, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi kedelapan. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Kartono, K. (2017). Indikator Gaya Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mulyadi, d. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Pasalong, H. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Cetakan ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (cetakan ke- 14). Bandung: Alfabeta 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Ed.1,Cetakan.1. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wukir Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah penerbit multi persindo 2013