



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan dan SDM Pada PT KAI Divre 2 Sumbar Stasiun Simpang Haru

Dwi Andika Fauzan¹, Salfadri² Susi Yuliantanty³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: andikafauzan756@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work motivation, and work discipline on the performance of employees in the Finance and HR department at PT.KAI Divre II West Sumatra Simpang Haru Padang station, this uses a field research data collection method. The data collection technique used is a questionnaire. The population in this study is all employees in the Finance and HR department at PT.KAI Divre II West Sumatra Simpang Haru Padang station as many as 50 people. The sampling technique uses a total sampling technique with a sample size of 50 respondents. The data analysis used is multiple linear regression. The results of the study found: (1) dominant indicators in each variable: (a) dominant indicators in employee performance variables in the good category. (b) dominant indicators in leadership style variables in the good category. (c) dominant indicators in work motivation variables in the good category. (d) dominant indicators in work discipline variables in the good category. (2) leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.560 and a significant value of $0.005 < 0.05$. And the calculated t value is $2.953 > t$ table 2.013 (3) work motivation partially has a positive and insignificant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.078 and a significant value of $0.542 > 0.05$ and a calculated t value of $0.614 < t$ table 2.013. (4) Work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.272 and a significant value of $0.075 > 0.05$ and a calculated t value of $1.820 < 2.013$. (5) Leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant influence together on employee performance with an Adjusted R Square value of 0.409 and an F Test value of $0.000b < 0.05$. This means that the contribution of leadership style, work motivation and work discipline at PT KAI Divre II Sumbar Simpang Haru Padang Station is 40.9% while the remainder is influenced by other variables outside this research.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Disscipline, Perfomance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM pada PT. KAI Divre II Sumatra barat stasiun Simpang Haru Padang, ini menggunakan metode pengumpulan data riset lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Keuangan dan SDM pada PT.KAI Divre II Sumatra barat stasiun Simpang Haru

Padang sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan: (1) indikator dominan pada masing-masing variabel: (a) indikator dominan pada variabel kinerja karyawan dalam kategori baik. (b) indikator dominan pada variabel gaya kepemimpinan dalam kategori baik. (c) indikator dominan pada variabel motivasi kerja dalam kategori baik. (d) indikator dominan variabel disiplin kerja dalam kategori baik. (2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,560 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dan nilai t hitung $2,953 > t$ tabel 2.013 (3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,078 dan nilai signifikan $0,542 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,614 < t$ tabel 2.013. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,272 dan nilai signifikan $0,075 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,820 < 2,013$. (5) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 dan nilai Uji F $0,000b < 0,05$ hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang sebesar 40,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju atau hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai karyawan yang punya kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Menurut Sutrisno (2019:123) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

PT KAI Divre II Sumatra Barat Stasiun Simpang haru padang harus memiliki kinerja yang tinggi. Namun, dalam perjalananya PT KAI Divre II Sumatra Barat Stasiun Simpang haru padang belum maksimal dalam pencapaian penilaian kinerja yang diraih oleh PT KAI Divre II Sumatra Barat Stasiun Simpang haru padang yang mengalami penurunan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Nilai Kinerja Kayawan Keuangan dan SDM PT.KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang 2023-2024

Perspektif	Standar Program	Hasil	
		2023	2024
Perspektif Keuangan	181,36%	121,35%	113,41%
Perpektif Pelanggan	-	5,962%	3,020%
Perpektif Bisnis Internal	100%	98,46%	96,4%
Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan	99,89%	90,77%	90,76%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang haru padang pada tahun 2023 dan 2024. Kondisi kinerja karyawan pada tahun 2023 dari perspektif keuangan, Perpektif bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan masih dibawah standar program kinerja karyawan. dan tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2023. Dari perspektif pelanggan sering kali tidak memiliki standar program yang jelas karena didasarkan pada survei kepuasan yang subjektif, beragamnya kebutuhan pelanggan yang sulit diakomodasi dalam satu standar, serta pendekatan evaluasi yang cenderung deskriptif dan kualitatif daripada kuantitatif.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan. Menurut Purwanto (2020:24) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan Gaya Kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan dapat menciptakan Motivasi bagi peningkatan Kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan Motivasi, Keterlibatan, dan Disiplin Kerja Karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseluruhan Kinerja Perusahaan.

Faktor lain mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:45) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Disiplin Kerja. Menurut Sutrisno (2019:86) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang berdampak positif pada Kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang baik, karena mereka lebih teratur, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Fenomena diatas peneliti menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM pada PT. KAI Divre II Sumatra Barat Stasiun Simpang Haru Padang”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang haru padang. yang beralamat di Jl. Stasiun Padang Simpang Haru, Padang Timur, Padang, Sumatra Barat. Populasi di studi ini ialah sebanyak 50 karyawan, dengan teknik sample menggunakan *total sampling* sebanyak 50 karyawan, teknik pengumpulan data di studi ini menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data penelitian yakni analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, sebelum penelitian terlebih dahulu dilaksanakan uji instrument untuk melihat valid dan reliabel nya suatu kuesioner. Metode uji hipotesis yaitu uji f dan uji t, uji asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian ditemukan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM di PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang. Artinya apabila terjadi peningkatan gaya

kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM di PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang sebesar 0,560 satuan.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan cara yang khusus didalam diri setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja supaya sampai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Perusahaan harus berupaya bagaimana. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik (Hasibuan, 2017)

Hasil penelitian ini mendukung teori gaya kepemimpinan (Intan dkk 2024) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dirinya mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Intan Amalia, Sri maria, Herlina Herlina, 2024), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung, penelitian lain oleh (Agil & Mudayat, 2024) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. jpt Jatidiri Trans cabang Surabaya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa **Motivasi Kerja** dalam penelitian ini berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**, dengan nilai signifikansi sebesar $0,542 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,614 < t$ tabel 2,013. Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja belum tentu akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan data pengolahan kuesioner, diketahui bahwa pemberian motivasi kepada karyawan sudah dilakukan dengan cukup baik. Hasil ini terlihat dari rata-rata skor jawaban responden yang berada pada kategori "**baik**". Dari distribusi jawaban, indikator dengan skor tertinggi berada pada **pernyataan yang berkaitan dengan kebutuhan sosial**, seperti "hubungan yang baik antar rekan kerja" dan "dukungan dari lingkungan kerja dalam menyelesaikan tugas". Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja karyawan bagian Keuangan dan SDM di PT KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru telah mampu memenuhi kebutuhan sosial karyawan, yang meliputi rasa diterima, dihargai, serta hubungan interpersonal yang positif. Namun demikian, meskipun kebutuhan sosial tersebut telah terpenuhi, hal itu belum mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemungkinan besar karena pemenuhan kebutuhan sosial lebih berpengaruh pada kenyamanan kerja dan suasana tim, bukan pada aspek kinerja secara langsung. Selain itu, jika motivasi kerja tidak ditunjang oleh faktor lain seperti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, atau kesempatan pengembangan karier, maka pengaruhnya terhadap kinerja bisa menjadi lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, khususnya pada aspek kebutuhan sosial, masih belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oriza, Novi & Bahrul (2023:9), Yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Jambi. Penelitian yang dilakukan Erika & Faridhi (2022:4) Yang didalam penelitiannya

menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Serbaraja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dimas rari hidayat (2019:105) Yang didalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa **Disiplin Kerja** berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**, dengan nilai signifikansi sebesar $0,075 > 0,05$ dan t hitung sebesar $1,820 < t$ tabel $2,013$. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

Dari hasil pengolahan kuesioner, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor jawaban responden yang menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap perilaku disiplin. Indikator yang memiliki skor tertinggi dalam distribusi jawaban adalah **ketaatan terhadap peraturan perusahaan** seperti ketentuan berpakaian, penggunaan fasilitas kantor sesuai prosedur. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepatuhan terhadap sistem dan aturan perusahaan di luar aspek waktu kerja. Namun demikian, dominasi pada indikator kepatuhan terhadap aturan tidak serta-merta menjamin tercapainya peningkatan kinerja secara keseluruhan. Disiplin kerja yang hanya berfokus pada ketaatan administratif tanpa diiringi dengan ketekunan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, atau inisiatif kerja, kemungkinan belum mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target kerja. Hal ini yang kemungkinan menyebabkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bannerings et al., 2023) Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y2). Selain itu, uji parsial (uji t) juga memvalidasi bahwa variabel disiplin kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Walaupun disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara, disiplin kerja (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memiliki kontribusi yang lebih substansial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perhatian lebih lanjut terhadap aspek seperti pengembangan kompetensi atau motivasi kerja mungkin lebih relevan dalam mencapai tingkat kinerja pegawai yang diinginkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darman, Muhlis & Bayu (2023:9), yang menemukan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor PUPR Kabupaten Sukamara. Penelitian lain oleh Dyah, Agus & Anggoro (2021:8) Yang di dalam penelitiannya Menemukan bahwa Variabel Disiplin kerja Tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F Hitung 12.318 dan F tabel dilihat menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df=50-3-1=46$, maka nilai F tabel Adalah 2.807, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM di PT.KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seseorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing masing sesuai dengan yang diinginkan. Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi bersifat positif karena membuat individu melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu tersebut mau melakukan sesuatu tersebut.

Motivasi ada dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Bukti fisik bisa seperti barang atau benda, misalnya uang. Sementara bentuk nonfisik berupa dukungan, masehat, motivasi dan pujian. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang menghargai dan menyadari pentingnya waktu. Orang yang disiplin juga dapat menghargai waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elmahesa Novita, 2024), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian lain oleh (Agil & Mudayat, 2024), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT JPT Jatidiri Trans Cabang Surabaya. Penelitian lain dilakukan oleh (R. Hidayat et al., 2022), hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Indikator dominan pada masing-masing variabel :
 - a. Indikator dominan pada variabel kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang adalah Tanggung jawab dengan kategori **baik**.
 - b. Indikator dominan pada variabel Gaya Kepemimpinan karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang adalah Mempengaruhi bawahan dengan kategori **baik**.
 - c. Indikator dominan pada variabel Motivasi kerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang adalah kebutuhan sosial dengan kategori **baik**.

- d. Indikator dominan pada variabel Disiplin kerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang adalah Taat terhadap peraturan perusahaan dengan kategori **baik**.
2. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,560 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dan nilai t hitung $2,953 > t$ tabel 2.013.
3. Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,078 dan nilai signifikan $0,542 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,614 < t$ tabel 2.013.
4. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,272 dan nilai signifikan $0,075 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,820 < 2,013$.
5. Variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Keuangan dan SDM PT. KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,409 dan nilai Signifikan $0,000^b < 0,05$ hal ini berarti kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT KAI Divre II Sumbar Stasiun Simpang Haru Padang sebesar 40,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil, & Mudayat. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Menawan : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292. <https://doi.org/10.61132/Menawan.V2i2.398>
- Banneringsi, D., Ruslan, M., & Dirgantara, I. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Sukamara. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 6(2), 214–219.
- Elmahesa Novita, N. Y. & S. Y. (2024). (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 129–138. <https://jrm.ekasakti.org/index.php/jurma/index>
- Erika. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=Zqk0taeacaaj&redir_esc=y
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksar).
- Hidayat, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*, 16–73.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/Dms.V11i1.3418>

- Intan Amalia, Sri Maria, Herlina Herlina, Z. T & F. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.47233/Jemb.V2i2.1146>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 919–928. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Martiningsih, D., Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2021). Effect Of Work Environment, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance At Stie-Aub Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 95–105. <http://E-Journal.Stie-Aub.Ac.Id>
- Oriza. (2023). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Wasathiyah : Jurnal Studi Keislaman*, 4(1), 91–104.
- Purwanto. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.