

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya

Nanda Hamidah¹⁾, Joko Suyono²⁾ Damarsari Ratnasahara Elisabeth³⁾

^{1,2)} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang berasal dari CV. Sumber Baru Teknik Surabaya dengan populasi 40 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki thitung 0,835 lebih kecil dari ttabel 2,028 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki thitung 3,842 lebih besar dari nilai ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki thitung 3,878 lebih besar dari nilai ttabel 2,028 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi seperti saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi didalam dunia bisnis, perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas (Indriyani, 2016). Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:20) Menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi. Selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing agar dapat untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan.

(Rivai & Basri, 2008) mengatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, perusahaan yang mengharapkin kinerja perusahaan tinggi atau tercapainya tujuan perusahaan maka perusahaan dituntut mengusahakan kinerja individual dari karyawannya yang setinggi-tingginya. Namun demikian

kinerja tinggi bagi karyawan bukanlah suatu hal yang mudah dicapai karena banyak variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

CV. Sumber Baru Teknik Surabaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang Reparasi elektronik yang didirikan oleh bapak Sugik pada tahun 2004. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Sumber Baru Teknik Surabaya. Fenomena / permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan pula oleh CV. Sumber Baru Teknik yaitu terdapat faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan ataupun prestasi kerja. Permasalahan yang muncul adalah kinerja karyawan yang terkadang dapat dipersepsikan belum konsisten, salah satu contoh ketidakkonsistennya kualitas kinerja karyawan yaitu ada beberapa karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan tergesa – gesa dan tidak fokus dalam proses pengerjaannya dan ada pula beberapa karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan nya sehingga tenggang waktu yang diberikan tidak cukup. Meskipun sudah pernah ditegur dan diperingatan oleh pimpinan untuk lebih meningkatkan efisiensi kerja, tetapi tetap saja masih ada beberapa dari karyawan yang prestasi kerjanya belum mencapai tingkat optimal.

Dalam suatu perusahaan ada banyak faktor yang terlibat dan saling berpengaruh bagi tumbuh dan berkembangnya suatu bisnis ataupun perusahaan. Salah satu hal yang berpengaruh adalah faktor gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Setiap pemimpin memiliki cara/ gaya/ tipe yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Hasibuan (2007:141) Menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat samasama efektif. Disiplin berpengaruh terhadap tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi. Sehubungan dengan kedisiplinan kerja, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja juga masih terbilang banyak yang tidak mentaati peraturan. Karena keterlambatan itu dalam beberapa kesempatan terjadi kekurangan tenaga yang bisa menghandel pekerjaan. Pemimpin CV. Sumber Baru Teknik Surabaya sebenarnya sudah menentukan jam kerja bagi seluruh karyawannya, yaitu masuk pada Pukul 09.00 pagi, dan jam pulang kerja pada Pukul 17.00. Meskipun demikian tidak semua karyawan mematuhi ketentuan jam kerja yang telah di tetapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Gaya Kepemimpinan

Banyak dari pakar yang mengemukakan pendapat mereka dengan sudut pandang dan mendefinisikan pengertian kepemimpinan menunjukkan adanya beberapa kesamaan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang di terapkan dari ilmu – ilmu sosial dikarenakan prinsip dan rumusnya dapat mendatangkan manfaat bagi setiap manusia. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Suwanto dan Yuniarsih, 2011:1). Menurut Siswanto & Hamid, (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92) Selanjutnya menurut Widodo (2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan”. Menurut Herlambang (2015:59) “motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:127) “motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4. Kinerja Karyawan

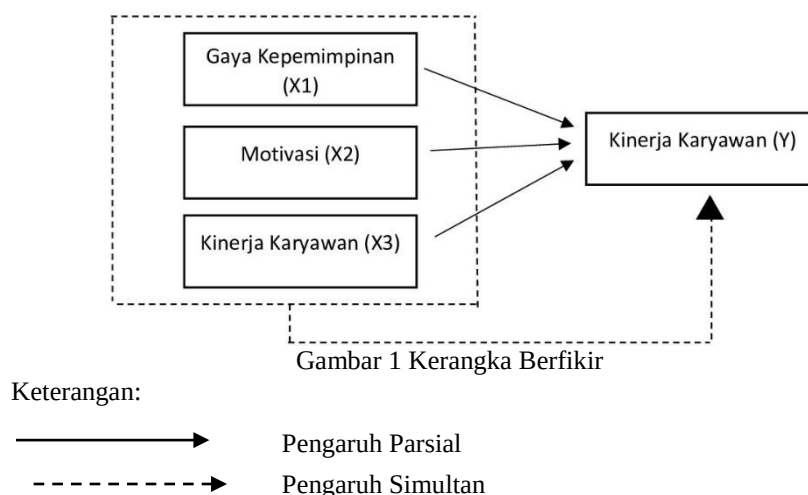
Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Dari pendapat para pakar diatas maka penulis bisa menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.5. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



2.6. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan di Surabaya dengan pertimbangan data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan sangat relevan dengan pokok bahasan kajian penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. penelitian ini digunakan untuk memberikan penilaian terhadap setiap jawaban karyawan dalam bentuk kuesioner, menguji validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai instrumen penelitian, dan menentukan persentase kinerja karyawan CV Sumber Baru Teknik Surabaya. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dan Sampel sebanyak 40 orang. Metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh artinya dari 40 orang diambil semua sebagai sampel. Alasan mengambil sampel sebanyak 40 orang karena menurut sugiyono (2018) jumlah populasi yang tidak lebih dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian seluruhnya. Jenis data yang diperoleh dari

penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan peneliti dengan menggunakan skala Likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena dengan melihat karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya. Setiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diukur yang akan diubah menjadi instrumen pernyataan yang akan dimasukkan dalam kuesioner penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket dan uji asumsi klasik, untuk memastikan bahwa uji regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian, uji validitas dan reliabilitas dan asumsi klasik harus dipenuhi terlebih dahulu. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas & Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Realibilitas	
		Correlation	Keterangan	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,859	Valid	0.759	Reliable
	X1.2	0,448	Valid		
	X1.3	0,881	Valid		
	X1.4	0,583	Valid		
	X1.5	0,851	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0,707	Valid	0.670	Reliable
	X2.2	0,493	Valid		
	X2.3	0,565	Valid		
	X2.4	0,756	Valid		
	X2.5	0,801	Valid		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,785	Valid	0.891	Reliable
	X3.2	0,620	Valid		
	X3.3	0,771	Valid		
	X3.4	0,750	Valid		
	X3.5	0,780	Valid		
	X3.6	0,792	Valid		
	X3.7	0,748	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	X3.8	0,785	Valid	0.833	Reliable
	Y1.1	0,774	Valid		
	Y1.2	0,674	Valid		
	Y1.3	0,763	Valid		
	Y1.4	0,724	Valid		
	Y1.5	0,686	Valid		
	Y1.6	0,808	Valid		

Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua data dinyatakan valid karena Corrected Item - Pearson Correlation secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari 0,312 dan uji reliabilitas menunjukkan semua item reliabel karena hasil Cronbach's Alpha dinyatakan menjadi lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua item pernyataan pada kuesioner valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2 Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,29331157
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,085
	Negative	-0,053
Test Statistics		0,080
asympt. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Dari hasil uji normalitas diatas menjelaskan bahwa, nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0,200 sehingga dapat diartikan bahwa data residual dalam regresi ini terdistribusi secara normal karena nilai Sig. (2 tailed) lebih besar dari pada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2019).

4.3 Uji Multikolonieritas

Tabel 3 Uji Multikolonieritas

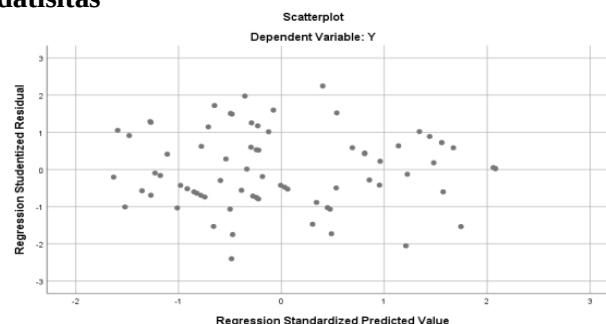
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.831	2.763		1.025	.312		
	Gaya Kepemimpinan	.189	.106	.098	.835	.409	.687	1.455
	Motivasi	.404	.105	.412	3.842	.000	.828	1.207
	Disiplin Kerja	.373	.096	.494	3.878	.000	.589	1.699
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Pada uji multikolonieritas diatas menjelaskan bahwa, nilai tolerance X1 senilai 0,687 X2 senilai 0,828 dan X3 senilai 0,589. Nilai VIF X1 senilai 1,455, X2 senilai 1,207 dan X3 senilai 1,699. Sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, karena hasil nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF dibawah 10,00.

4.4 Uji Heteroskedatisitas



Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedatisitas.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.831	2.763		1.025	.312		
	Gaya Kepemimpinan	.189	.106	.098	.835	.409	.687	1.455
	Motivasi	.404	.105	.412	3.842	.000	.828	1.207
	Disiplin Kerja	.373	.096	.494	3.878	.000	.589	1.699
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Pada uji regresi linier berganda pada tabel diatas dapat dilihat pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,831 + 0,189 (X1) + 0,404 (X2) + 0,373 (X3)$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,831 keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,189 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,189 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,404 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
4. Nilai koefisiensi regresi X3 sebesar 0,373 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,373 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

4.6 Uji T (Parsial)

Tabel 5 Uji T (Parsial)

Variabel	Signifikasi	T _{hitung}	T _{table}	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.409	0,835	2,028	H1 Ditolak
Motivasi	0.000	3,842	2,028	H2 Diterima
Disiplin Kerja	0.000	3,878	2,028	H3 Diterima

1. Gaya Kepemimpinan (H1)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan gaya kepemimpinan senilai 0,409. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,409 > 0,05$ dan nilai thitung $0,835 < t_{table}$ 2,028. Sehingga H1 Ditolak. Maka Dapat Diartikan Secara Parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi (H2)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan motivasi senilai 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $3.842 > T_{table}$ 2,028 Sehingga H2 Diterima. Maka dapat diartikan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja (H3)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan disiplin kerja senilai 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,878 > ttabel 2,028$ sehingga H3 diterima. Maka dapat diartikan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.541	3	41.514	22.910	.000 ^b
	Residual	65.234	36	1.812		
	Total	189.775	39			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gava Kepemimpinan, Motivasi						

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Diperoleh: Output Data SPSS, 2023

Pada uji signifikan simultan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ nilai Fhitung lebih besar $22,910 > Ftabel 2,86$ sehingga dapat diartikan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.8 Analisis dan Hasil Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada CV. Sumber Baru Teknik Surabaya. Dari hasil pengujian data yang melibatkan 40 karyawan di CV. Sumber Baru Teknik Surabaya dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung 0,835 lebih kecil dari nilai ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tamarindang et al., (2017) membuktikan bahawa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki nilai thitung 3,842 lebih besar dari nilai ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Ahmad Adi., (2018) membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki nilai thitung 3,878 lebih besar dari nilai ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Zulfana Khongida.,(2018) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai Fhitung 22.910 lebih besar dari nilai Ftabel 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung 0,835 lebih kecil dari nilai Ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai Thitung 3,842 lebih besar dari nilai Ttabel 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai Thitung 3,878 lebih besar dari nilai Ttabel 2,028 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai Fhitung 22.910 lebih besar dari nilai Ftabel 2,86. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulat Tambun Saribu, H., Rifka Malau, S. M., Randa Malau, M., Sihotang, R., Christiani Tambunan dan Irfan Inayah, L., Daulat Tambun Saribu, H., Rifka Malau, S. M., Malau, M., Sihotang, R., Christiani Tambunan, L., & Irfan Inayah, dan. (n.d.). *Kinerja PT Sarana Agro Nusantara Medan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan*.
- Djazuli, A., Indah, S., Ulpa Anggeraini, D., Atika ulfa, F., Muhammadiyah Palembang, U., & Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmania, S. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. In *International Journal of Business, Management and Economics* (Vol. 2, Issue 1).
- Dwi, I., Mochammad, R., Musadieg, A., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 43, Issue 1).
- Frizilia, N., Safwan Fahri, T., Gunawan, W., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284–290. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DENOV PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284>
- Liyas, J. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Riau, S. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS PANAM*.
- Muliadi Manalu, F. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)*.
- Permana, A., Havidz Aima, M., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 8, 8. www.ijstr.org
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (n.d.). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 9, 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>

- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Setyawan, E. B., Budi, E., Politeknik, S., & Yogyakarta, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDOBATU MAKAMUR PALEMBANG). In *Journal of Tourism and Economic* (Vol. 1, Issue 2).
- Steven Christian et al., (2017). (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI UTARA Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174
- Susetyo, E., & Toko Kembar, I. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAMI* (Vol. 1, Issue DESEMBER).
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK BNI BRANCH MANADO. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..... 1599 Jurnal EMBA*, 5(2), 1599–1606.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. .
- Anggayani, N. L., Noak, A., Putu, I., & Yudharta, D. (n.d.). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR NEGERI 2 PEMECUTAN KOTA DENPASAR)*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. . Refika Aditama.
- Badan, K., Nasional, P., & Wajo, K. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*
- Floriana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Cimbuleuit dan Apartemen Bandung*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan.
- George & Jones. (2015). *nderstanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Hakim, M., & Dinas Pendapatan Daerah Palembang, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PALEMBANG*.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: PT Bumi Aksara.
- Herlambang. (2015). *Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba*.
- Hidayanti, N., Pendidikan, P. M., Islam, U., Muhammad, K., & Al-Banjari, A. (n.d.). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 3 PELAIHARI*.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., Jurusan, A. Y. P., Administrasi, I., Administrasi, S., Fakultas, B., Sosial, I., Politik, D., & Ratulangi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1.*, Salemba Empat.
- Mendes Pontes, A. Rossano. (n.d.). *The forests of Maraca, Northern brazilian Amazonia : their structure, phenology, fruit assessment and an illustrative guide to their fruit*.
- Ndara Sinambela. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi.*, PT. Bumi Aksara.

- Purnomo & Wijayanti. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Semarang.
- Rivail dan Basri. (2008). *Performance Appraisa: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*,. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2013). *rganizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Siagian & Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Singodimejo & Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Kencana.
- Siswanto & Hamid. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Sugiyono. (2013). (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. . Alfabeta.CV.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yuniarsih, Tjutju. dan S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Alfabeta.
- Zameer, A. N. & A. (2014). . *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol4No.1p 293–298.