

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GLOBALINDO KENCANA SAKTI

Alfian Steffano Hardy  
alfiansteffanohardy@gmail.com  
Sasi Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline, and work motivation on employee performance at CV.Globalindo Kencana Sakti. The population in this study was conducted on employees of CV Globalindo Kencana Sakti. Samples were taken as many as 50 respondents. This type of research is quantitative. The type of data used is primary data, the sampling technique used is total sampling technique, meaning that all members of the population are sampled. The analytical method used in this study uses multiple linear regression analysis. Based on the results of this study indicate that leadership style and Work Discipline have a positive and insignificant effect, meaning that Leadership Style and Work Discipline have an effect on performance but have no meaning. Work motivation has a positive and significant influence, meaning that work motivation has a significant positive influence on employee performance. It can be concluded from the results of this study that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. If motivation continues to be improved, employee performance will increase. It is hoped that the leadership of Global Kencana Sakti will continue to increase motivation for employees and give special attention to their employees.*

*Keywords: leadership, discipline, motivation, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Globalindo Kencana Sakti. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Globalindo Kencana Sakti. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, teknik pengambilan anggota sampel menggunakan teknik total sampling, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (GK) dan Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak memiliki makna. Motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Jika motivasi terus ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat. Harapannya Pimpinan CV Global Kencana Sakti terus meningkatkan motivasi kepada karyawan serta memberikan perhatian khusus kepada karyawannya.

Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin, motivasi, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

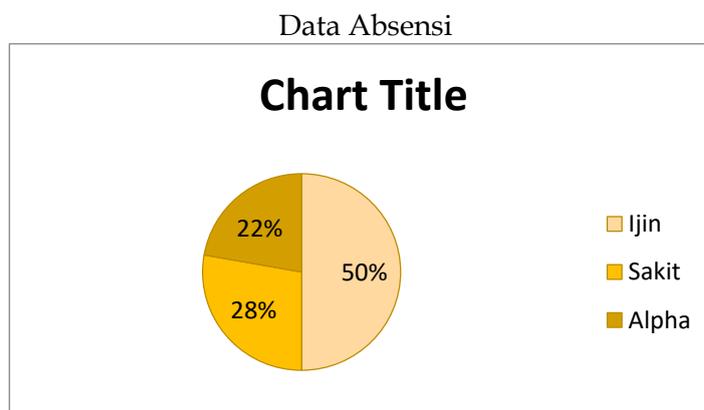
Sumber Daya Manusia merupakan divisi pengolahan karyawan di sebuah perusahaan untuk merekrut, memperkerjakan dan memutasi dengan tujuan untuk mengembangkan potensi karyawan perusahaan. Ketika Sumber Daya Manusia di operasikan secara efektif maka Sumber Daya Manusia dapat lebih mudah dalam merekrut karyawan serta melakukan pelatihan pada karyawan baru sesuai dengan kriteria perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam pengolahan dan pengembangan karyawan di tempat kerja, dengan tujuan mencapai suatu Visi dan Misi perusahaan. Secara umum perusahaan itu sendiri dikatakan sebagai sarana untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan adanya gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap Sumber Daya Manusia yang ada melalui kedisiplin kerja yang dipatuhi oleh semua karyawannya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan meningkatkan motivasi terhadap karyawan supaya kinerja karyawan semakin meningkat. Pada hakekatnya Sumber Daya Manusia sangat lah berpotensi tinggi dalam suatu perusahaan dan

berperan penting untuk mencapai sebuah Tujuan perusahaan. Menurut Agustin (2021:129) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan.

Maka dari itu perusahaan menerapkan salah satu fungsi dari manajemen untuk mengelolah dan mengatur tenaga kerja disuatu perusahaan. CV.Globalindo Kencana Sakti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor Komputer sejak tahun 2003. CV Globalindo kencana Sakti bertempat di Jl. Ngagel Jaya Indah 3 No. B33-34, Baratajaya, Kec.Gubeng, Kota Surabaya, Jawa timur 60284. Dengan No telpon 031-5020230. Pada era globalisasi mobilitas dengan persaingan yang tinggi CV Globalindo Kencana Sakti perlu meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memperbaiki kinerja karyawan dari sumber daya manusia melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan Visi dan Misi perusahaan. Ditengah ramainya dunia perdagangan IT ini CV Globlaindo Kencana Sakti harus memperhatikan setiap kinerja karyawan agar lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin baik. CV.Globalindo Kencana Sakti perlu berupaya dalam meningkatkan motivasi kepada organisasinya agar lebih bisa memberikan kinerja yang baik serta meningkatkan motivasi guna membangun semangat dalam diri pribadi karyawan untuk peningkatan kinerjanya.

Selain memberikan disiplin kerja dan motivasi di organisasi, perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang kondusif dan efektif sesuai dengan situasi persaingan global yang akan berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Globalindo Kencana Sakti harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang harus diterapkan kepada organisasinya dengan aspek kedisiplinan kerja karyawan serta pemberian motivasi kerja terhadap seluruh Sumber Daya Manusia yang ada, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan di dalam organisasi.

Fenomena yang mengindikasi turunnya kinerja karyawan yang telah terjadi pada perusahaan CV. Globalindo kencana sakti, perusahaan tersebut bergerak di bidang IT yang terdapat di Surabaya Jawa Timur yang mengungkapkan rendahnya kinerja karyawan karena kurang memperhatikan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. CV. Globalindo kencana Sakti ini menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang tepat pada era globalisasi persaingan tinggi ini, menyebabkan kinerja karyawan menurun. dampak dari gaya kepemimpinan tersebut membuat karyawan tidak patuh dan tidak taat akan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Berikut data absensi karyawan CV. Globalindo Kencana Sakti.



Gambar 1.1 Data Absensi

Sumber: CV. Globalindo Kencana Sakti (2022)

Jika kinerja karyawan menurun pada persaingan di era globalisasi yang tinggi. Maka akan semakin berat dalam meraih sebuah tujuan. Maka dari itu CV.Globalindo Kencana Sakti perlu memperhatikan dengan khusus gaya kepemimpinan yang di terapkan upaya dapat membangkitkan

kinerja karyawannya. Permasalahan mengenai penurunan Kinerja Karyawan CV Globalindo Kencana Sakti dikarenakan beratnya persaingan di era globalisasi yang tinggi. Dapat dipahami hasil kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk dapat bersaing pada era globalisasi tinggi. Menurunnya Kinerja Karyawan tersebut bisa dilihat dari beberapa karyawan yang tidak taat akan kedatangan waktu jam bekerja, tidak mentaati setiap peraturan dan kurangnya semangat dalam diri pribadi setiap karyawan. Kinerja adalah Keberhasilan kerja, yakni perbandingan antara hasil standart kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi dengan hasil kerja yang terlihat secara nyata Anwar (2006) dalam Baharuddin dan Salam (2020).

Kinerja karyawan menurun apabila karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya namun perusahaan masih menggunakan peralatan yang kurang memadai atau juga bisa di sebut peralatan kuno, dalam hal ini seluruh tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya akan di bebankan kepada karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Jadi suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan jika ditunjang dengan adanya Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja serta Motivasi Kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan puas dengan hasil yang telah diperoleh untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GLOBALINDO KENCANA SAKTI".

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang ketika berusaha mempengaruhi orang lain sesuai yang diinginkan (Oktarini 2021). Menurut hafshah (2021) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sarana yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran orang lain sedangkan menurut Rusmiati (2021) Gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok, sehingga orang-orang tersebut dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin keseluruhan dapat dikerjakan dengan baik atau tidak Rosalina (2020). Menurut Rivai 2004 dalam Wahyuni dan Lubis (2020:58) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

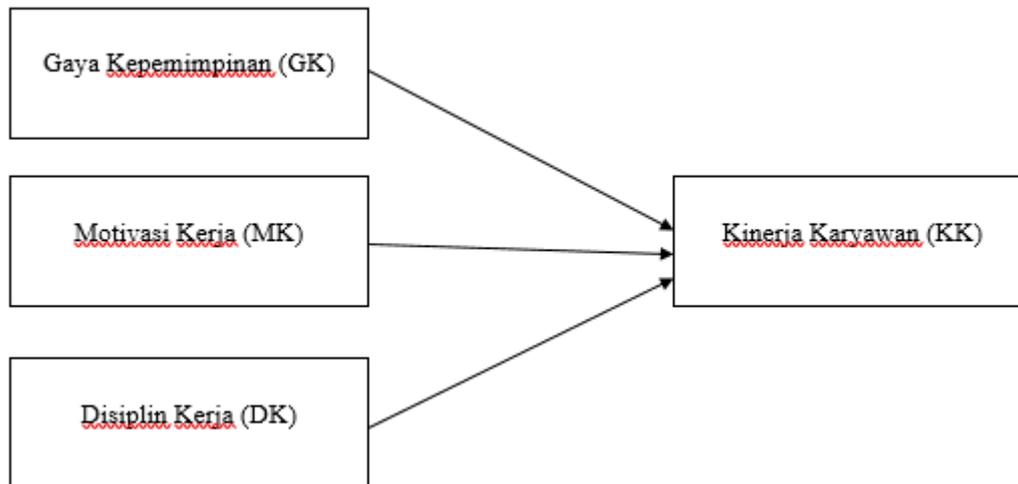
### **Motivasi Kerja**

Terbentuknya motivasi karena adanya sikap karyawan untuk mengatasi suatu kondisi pekerjaan di perusahaan, Motivasi adalah suatu energy yang membuat pergerakan diri karyawan terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi itu sendiri dapat diartikan hal yang membuat, menyalurkan dan mengembangkan perilaku manusia Adawiyah (2020:16). Timbulnya motivasi dalam diri seseorang karena adanya keinginan individu yang membuat ia terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, rendah hati dan bersungguh-sungguh agar hasil kegiatan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal dan berkualitas (Nurjaya, 2021:67). Motivasi memiliki peran penting dalam individu yang harapannya individu tersebut mau berkerja keras dan ikut serta untuk mencapai kinerja yang baik (Sitorus, 2021:30).

## Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar dapat terselesaikan secara kuantitas dan kualitas (Heriyanti dan Putri, 2021:918). Kinerja adalah kesediaan kelompok atau individu dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkannya dalam suatu organisasi Rivai (2008) dalam Baharuddin dan Salam (2020).

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama Agustin (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Oktarini (2021), dan Sari (2021) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rosalina dan Wati (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi pola pikir bawahannya agar kinerja karyawan bisa berkembang dengan baik dan optimis. Gaya kepemimpinan harus memiliki nilai strategis dalam menentukan perkembangan di organisasi dan pemimpin berwenang luas menentukan karier setiap karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GLOBALINDO KENCANA SAKTI.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang sama Sitorus (2021), Nurjaya (2021) serta Surono(2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Patandung dan Deni (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GLOBALINDO KENCANA SAKTI.

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

Pada penelitian yang sama Sitorus (2021), Oktarini (2021) serta Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sari et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan, karena motivasi merupakan variabel yang terikat dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Maka disitulah suatu perusahaan perlu menerapkan motivasi didalam organisasinya yang berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja dan untuk mencapai suatu keberhasilan karyawannya.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GLOBALINDO KENCANA SAKTI.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi sebuah objek penelitian. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini mengidentifikasi hubungan sebab-akibat dari beberapa variable. Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja(X3), Terhadap variabel bebas (independent), dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent). Menurut Sugiyono (2013:3) metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data atas dasar tujuan dan penggunaan tertentu. Dasar-dasar yang perlu diperhatikan metode ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam sebuah penelitian menggunakan dua data yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV Globalindo Kencana Sakti. Sedangkan data sekunder merupakan kumpulan data yang sudah ada yang membantu untuk melengkapi data penelitian. Dalam penelitian ini penulis menerapkan pengumpulan data primer yang dimana data tersebut didapat melalui pengisian kuesioner atau data sekunder.

### **Gambaran Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:38) menjelaskan bahwa objek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk data dengan tujuan tertentu dan sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan yang nantinya akan ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan untuk mendapatkan kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan pada CV Globalindo Kencana Sakti, Surabaya. Jumlah populasi yang ada pada CV Globalindo Kencana Sakti, Surabaya sebanyak 50 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah Teknik sampling. Untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu probability sampling dan non-probability sampling (Sugiyono, 2018:80). Dengan arti lain penggunaan metode ini sering dilakukan jika populasi atau jumlah karyawan diperusahaan tersebut relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampel yang diambil dari karyawan tetap CV Globalindo Kencana Sakti dengan jumlah sampel sebanyak 50.

### **Teknik Pengumpulan Data Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui mengisi kuesioner. Untuk memperoleh data dan informasi dari karyawan tetap CV Globalindo Kencana Sakti maka, penulis mengumpulkan data dengan dengan cara data kuisisioner berisi pertanyaan yang dijawab atau diisi oleh responden. Kuesioner yang dibagikan juga berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dengan jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 50 responden sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan CV Globalindo Kencana Sakti, Surabaya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif dan efisien.

### **Uji Instrumen Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan data tersebut itu valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson, dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor item total. Signifikansi Korelasi Pearson dalam penelitian ini yang di pakai adalah 0,05. Jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali 2016:53).

### **Uji Reliabilitas**

Dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari setiap responden dengan melalu pertanyaan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2016:354) uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dengan penelitian berkali-kali menggunakan alat ukur yang sama. Dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat dihandalkan. Dalam pengukuran reabilitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Cronbach Alpha yaitu apabila variable dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

### **Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan pengujian dalam model regresi untuk mengetahui variabel memiliki distribusi normal (Gozhali,2016). Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sampel yang diteliti dapat terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan mempertimbangkan nilai signifikansi 0,05. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dinyatakan data terdistribusi normal. Di sisi lain, jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dinyatakan data tidak terdistribusi dengan normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  maka tidak ada

multikolinieritas di antara variabel independent (Ghozali, 2016:104).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### Menentukan Persamaan Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menguji pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1 GK + b_2 DK + b_3 MK + e$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan
- : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi GK
- b2 : Koefisien regresi DK
- b3 : Koefisien regresi mk
- GK : Gaya Kepemimpinan
- DK : Disiplin Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- e : *Standart error*

### Uji Kelayakan Model Uji F

Uji Simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji ini digunakan Uji Simultan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. koefisien determinasi ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara individu terhadap variabel

dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian Parsial dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen** Uji Harap diletakkan pada lembar sebelumnya

### **Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai dan mengukur valid tidaknya dari suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan mampu memberikan tanggapan sesuatu yang akan dinilai dan diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel/Item</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Status</b>
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
X1.1	0,874	0,235	VALID
X1.2	0,783	0,235	VALID
X1.3	0,806	0,235	VALID
X1.4	0,785	0,235	VALID
X1.5	0,832	0,235	VALID
X1.6	0,834	0,235	VALID
<b>Disiplin Kerja</b>			
X2.1	0,812	0,235	VALID
X2.2	0,797	0,235	VALID
X2.3	0,835	0,235	VALID
X2.4	0,814	0,235	VALID
X2.5	0,847	0,235	VALID
X2.6	0,794	0,235	VALID
<b>Motivasi Kerja</b>			
X3.1	0,815	0,235	VALID
X3.2	0,807	0,235	VALID
X3.3	0,788	0,235	VALID
X3.4	0,804	0,235	VALID
X3.5	0,765	0,235	VALID
X3.6	0,733	0,235	VALID
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y.1	0,839	0,235	VALID
Y.2	0,811	0,235	VALID
Y.3	0,744	0,235	VALID
Y.4	0,799	0,235	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Semua indikator pertanyaan dengan 50 orang responden. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dari semua indikator variabel yang diuji,  $r$  hitung >  $r$  tabel yaitu 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,6.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	0,900	Reliabel
Disiplin Kerja	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja	0,876	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,807	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban indikator pertanyaan bernilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test.

Untuk menentukan data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui Tabel 4 berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS)

Keterangan	Hasil
Asymp. Sig 2 tailed	0.200

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dalam pengujian normalitas dapat diidentifikasi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Sebuah data yang berasal dari populasi, dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi asymptotic 2-tailed lebih besar dari 0,05 (5%). Dari hasil uji di atas, dapat dilihat nilai asymp. sig, 2-tailed sebesar 0,2 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantaravariabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,192	5,204
Motivasi Kerja	,261	3,836
Disiplin Kerja	,155	6,467

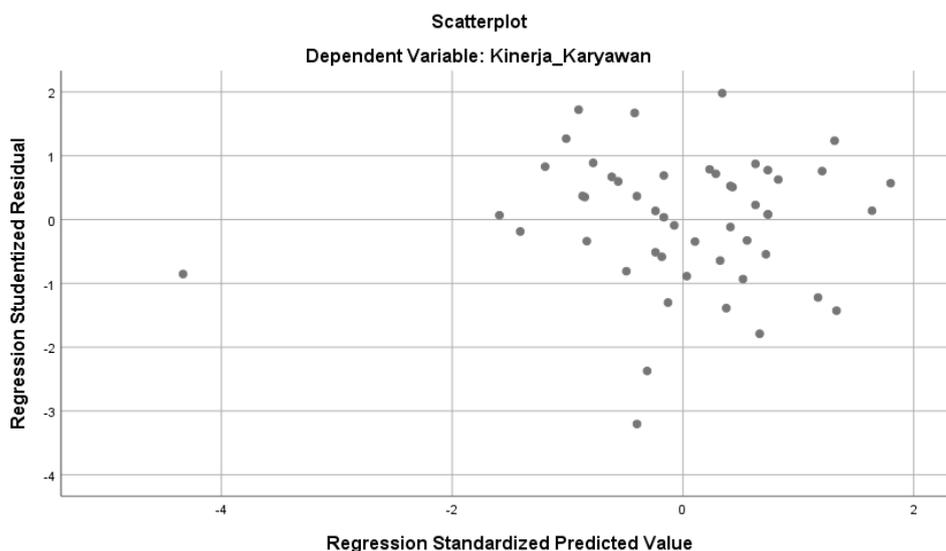
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Syarat terjadinya multikolinieritas dalam model regresi dapat tinggi adalah jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10. Dari hasil uji diatas, didapatkan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 5,204, Motivasi Kerja sebesar 3,836, dan Disiplin Kerja sebesar 6,467. Dalam pengujian asumsi klasik multikolinieritas terhadap analisis regresi linier ini menyatakan bahwa tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas karena nilai VIF pada variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel dengan variabel independen lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Sebuah model regresi dapat dikatakan baik jika tidak mempunyai heteroskedastisitas. Biasanya heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan Scatter Plot Residual dimana jika ada pola tertentu (seperti titik-titik /point-point yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, menyebar kemudian menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil Scatter Plot di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas terbentuk serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil uji statistik F pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.192	3	74.731	30.073	.000 <sup>b</sup>
	Residual	114.308	46	2.485		
	Total	338.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Bila nilai signifikansi besarnya di bawah 0,05, berarti persamaan ini layak digunakan sebagai model penelitian. Berdasarkan hasil uji F di atas, didapatkan nilai F sebesar 30,073 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa alat analisis regresi berganda yang digunakan sebagai alat analisis dalam model penelitian ini sesuai atau layak digunakan sebagai model penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 8**

**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.814 <sup>a</sup>	.662

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji R square di atas, nilai yang diperoleh adalah 0,662 atau 66,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 66,2% terhadap variabel terikat. Nilai tersebut terbilang positif, yang artinya setiap perubahan kenaikan pada nilai variabel bebas akan meningkatkan nilai variabel terikat juga.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan signifikan 0,05. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.562	1.369		1.141	.260
	Gaya_Kepemimpinan	.194	.125	.304	1.554	.127
	Motivasi_Kerja	.270	.119	.381	2.269	.028
	Disiplin_Kerja	.116	.145	.174	.797	.429

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat. Acuan yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikansi probabilitas 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil Uji Parsial di atas, didapati nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,127, Motivasi Kerja sebesar 0,028, dan Disiplin Kerja sebesar 0,429. Nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi Disiplin Kerja juga lebih besar dari 0,05, yang menandakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun, pada nilai signifikansi Motivasi Kerja, didapatkan nilai 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Globalindo Kencana Sakti. Dapat diartikan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah dan tidak bermakna, jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan Meningkatkan tetapi tidak memiliki makna.

Penelitian oleh Nugroho (2018:139) mendapati hasil serupa, di mana Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, baik buruknya Gaya Kepemimpinan suatu perusahaan tidak menyebabkan adanya perubahan pada Kinerja Karyawan. Tidak adanya pengaruh ini bisa saja disebabkan oleh karena sikap dan perilaku pemimpin yang akan berdampak pada karyawan, bukan dari gaya kepemimpinannya. Hasil yang berbeda didapati oleh Lotje, Sumayku, dan Sambul (2017:1), di mana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Gaya Kepemimpinan yang diberikan secara baik pada karyawan, maka akan tercipta kepuasan kerja oleh karyawan dan semangat kerja karyawan akan meningkat. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh keterbatasan sebaran jumlah sampel dan pengukuran variabel sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

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

Hasil Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Globalindo Kencana Sakti. Hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki Pengaruh positif yang artinya searah dan tidak signifikan yang artinya tidak memiliki makna atau tidak berpengaruh. Jika Disiplin kerja pada CV Globalindo Kencana Sakti ini ditingkatkan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan yang tidak bermakna.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021:176) yang mendapati Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. Tusholihah et al (2019:1) juga mendapati variabel Disiplin secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CITUS. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh ketatnya peraturan yang berlaku sehingga karyawan cenderung jenuh dengan pekerjaannya. Selain itu, suatu Disiplin Kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan apabila faktor intrinsik dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Irwanto dan Melinda (2015:215) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.

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

Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Globalindo Kencana Sakti. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan arah hubungan positif dan memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan Meningkatkan dengan memiliki arti yang bermakna.

Motivasi kerja yang timbul dari pergerakan diri karyawan CV. Globalindo Kencana Sakti membuahkan kinerja yang baik dikarenakan individu akan lebih ikhlas dan bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Mahardhika et al (2013:1) yang menguji pengaruh Motivasi Kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan, dan didapati bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun sendiri-sendiri. Ady dan Wijono (2013:101) meneliti motivasi kerja yang terdiri dari achievement, recognition, working condition, dan wages terhadap Kinerja Karyawan, dan hasilnya didapati Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condocantur Sleman Yogyakarta. Namun, adapun penelitian oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019:47) yang mendapati bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan data, penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian mengenai "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GLOBALINDO KENCANA

SAKTI” sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang di mana Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan yang membuat para karyawan semakin tidak mengikuti aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti Disiplin Kerja tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan apabila faktor intrinsik dari karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, CV.GKS hal ini disebabkan karena motivasi terus menerus diberikan serta ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan penulis berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini di antara lain adalah:

1. Dari hasil penelitian Gaya Kepemimpinan tersebut, hendaknya pemimpin meningkatkan kemampuan komunikasi terhadap karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Dari hasil penelitian Disiplin Kerja hendaknya pemimpin mendorong karyawan dalam menerapkan Disiplin Kerja yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan menaati aturan dan tata tertib yang telah ditentukan, seperti ketaatan waktu dalam jam bekerja.

3. Dari hasil penelitian Motivasi kerja, CV.GKS harus tetap meningkatkan motivasi terus menerus, guna demi tercapainya hasil kinerja karyawan yang baik dengan cara memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, A. R. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1): 1-12.
- Agustin, F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2): 128-136.
- Baharuddin, A. dan R. Salam. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1): 1-10.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Heriyanti, S. S. dan R. Putri. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 4(2): 915-925.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1): 60-74.
- Oktarini. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 3(1): 108-121.
- Patandung, H. dan A. Deni. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 6(1): 33-48
- Rosalina, M. dan L. N. Wati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan

- Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. 10(1): 18-32.
- Rusmiati, Y. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. 1(1): 1-15.
- Sari, A., F. Zamzam., dan H. Syamsudin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*. 1(2): 1-18.
- Sitorus, I. J. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Kota Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(1): 1-11.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesebelas. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Wahyuni, S. I. dan E. F. Lubis. 2020. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. 6(1): 55-65.