
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sri Sulistiyarningsih¹, Martini², Fiderius Ismanto³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Indonesia

Email Corresponding : sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id

ABSTRAK

CV. Cipta Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang general kontraktor, biasanya CV. Cipta Gemilang sering mendapatkan proyek renovasi gedung, proyek pembuatan perumahan, selain itu di perusahaan ini juga terdapat tenaga untuk perbaikan saluran (ground tank), pemasangan atau perbaikan aliran listrik, CV Cipta Gemilang selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan. Masalah dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja yang salah satu penyebabnya adalah banyaknya tingkat absensi karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja..

ABSTRACT

CV. Cipta Gemilang is a company engaged in general contractors, usually CV. Cipta Gemilang often gets building renovation projects, housing construction projects, besides that in this company there is also power for channel repairs (ground tanks), installation or repair of electricity, CV Cipta Gemilang always tries to provide the best service for customers. Problems in this research is a decrease in performance, one of which is the high level of employee absenteeism. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance. The sample in this study were 50 employees. The analytical tool used is SPSS. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and work discipline affect employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation , Work Discipline..

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini Setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan Mampu Bersaing . Sumber Daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan, Tamarindang, dkk (2017). CV. Cipta Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang general kontraktor, biasanya CV. Cipta Gemilang sering mendapatkan proyek renovasi gedung, proyek pembuatan perumahan, selain itu di perusahaan ini juga terdapat tenaga untuk perbaikan saluran (ground tank), pemasangan atau perbaikan aliran listrik, CV Cipta Gemilang selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan.

Tabel 1. Research Gap

No	Pengaruh	Variabel	Sumber	
			Positif dan Signifikan	Negatif dan tidak signifikan
1	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	(Wawan Setiawan & Oyon Saryono 2017)	(Rahayu Saputri & Nur Rahmah Andayani, 2018)
2	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X ₂)	(Musdalifah, 2016)	(Jeli Nata Liyas, 2018)
3	” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X ₃)	(Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, & Merinda Pandowo, 2017)	(Raka Kumarawati, Gede Suparta, & Suyatna Yasa, 2017)

Tujuan dari peneliti ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV.Cipta Gemilang?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV.Cipta Gemilang?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Cipta Gemilang?

TIJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif, Musdalifah, (2016).

Gaya Kepemimpinan

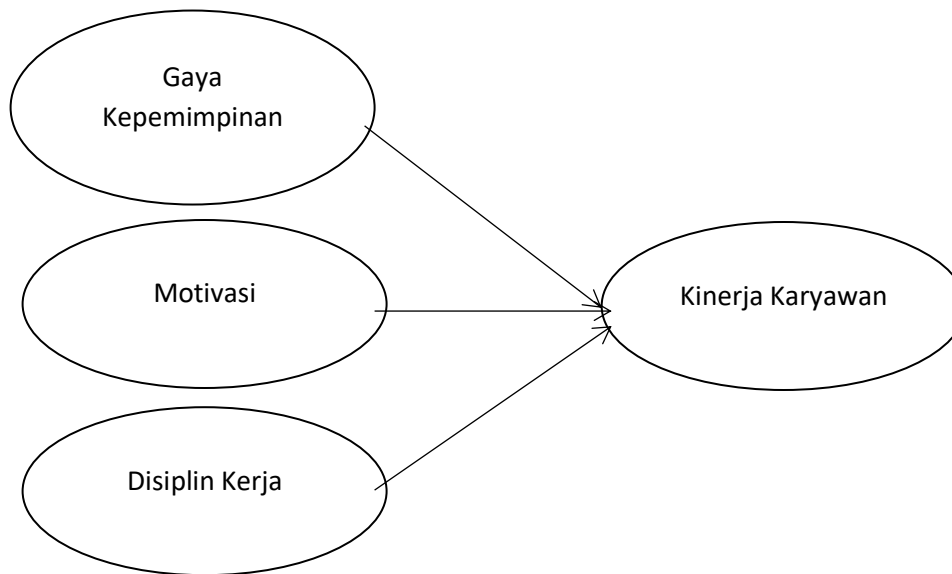
Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Musdalifah, (2016).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan secara aktif dalam proses kerja. Indikatornya adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan dan tanggungjawab, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Musdalifah, (2016)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Indikator dalam disiplin kerja, mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi Pangarso, dkk (2016).



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan , (2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bebrarti seorang pemimpin efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimism yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen tujuan dan misi. Cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tumengkol, dkk (2020) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan. Kepemimpinan merupakan factor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Dari beberapa penelitian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian lain yang dilakukan oleh Amalia, dkk (2016) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Saalah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mahpudin, dkk (2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan kinerjanya. Dari beberapa penelitian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian lain yang dilakukan oleh (Septiasari, 2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan

Penelitian lain yang dilakukan oleh Liyas, dkk (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dari beberapa penelitian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian, dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Mahpudin, dkk 2018). Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah 50 Staff kantor CV. Cipta Gemilang di Jl. Pucang adi X no. 19 Kabupaten Demak.

Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Purposive Sampling*. Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil obyek bukan di dasarkan pada strata, random, atau daerah tetapi di dasarkan atas adanya tujuan tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh Staff CV.Cipta Gemilang, dengan populasi sebanyak 50 responden.

HASIL DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner dan data. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk sampel sejumlah 50, nilai r tabel = 0,240 Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X _{1.1}	0,391	0,2403	Valid
	X _{1.2}	0,582	0,2403	Valid
	X _{1.3}	0,440	0,2403	Valid
Motivasi	X _{2.1}	0,475	0,2403	Valid
	X _{2.2}	0,527	0,2403	Valid
	X _{2.3}	0,398	0,2403	Valid
Disiplin	X _{3.1}	0,617	0,2403	Valid
	X _{3.2}	0,442	0,2403	Valid
	X _{3.3}	0,510	0,2403	Valid
Kinerja	Y _{1.1}	0,569	0,2403	Valid
	Y _{1.2}	0,525	0,2403	Valid
	Y _{1.3}	0,611	0,2403	Valid

Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Gaya kepemimpinan, *Motivasi*, *Disiplin* dan Kinerja adalah valid, yaitu r-hitung lebih besar dibandingkan r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Batas Minimal	Keputusan
Gaya kepemimpinan	0,872	0,6	Reliabel
Motivasi	0,876	0,6	Reliabel
Disiplin	0,814	0,6	Reliabel
Kinerja	0,836	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel, yaitu variabel Gaya kepemimpinan, *Motivasi*, *Disiplin* dan KinerjaGo-Jek ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian, hasil uji *reliabilitas* terhadap variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, distribusi normal dideteksi menggunakan analisis grafik histogram dan dengan melihat *normal probability plot*. Pada grafik histogram diatas, menunjukkan distribusi yang normal. Dikatakan normal apabila kotak atau bar mengikuti kurva normalnya. Hasil uji normalitas diagram P-P Plot dapat dilihat seperti gambar dibawah ini

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini didukung dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* dari penelitian ini lebih dari 0,05 yaitu, 0,805 yang artinya bahwa data dalam penelitian ini normal.

Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78627141
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		,868

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indeenden. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Deteksi tidak adanya multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *Tolerance* sebagai berikut :

- Mempunyai nilai VIF < 10
- Mempunyai angka *Tolerance* > 0,1 persen

Mengacu pada dua hal tersebut diatas, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

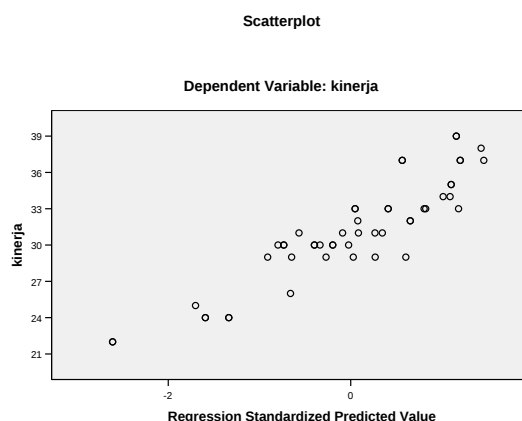
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,360	1,718			
	gaya_kepemimpinan	,502	,189	,707	,054	18,615

motivasi	,038	,200	,052	,050	19,857
disiplin	,151	,074	,191	,435	2,299

Berdasarkan tabel diatas, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau regresi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu, Gaya kepemimpinan, *Motivasi*, *Disiplin* dan Kinerja Go-Jek, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan *deviasi standar* nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik berikut i



Berdasarkan grafik yang ada diatas dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Gaya kepemimpinan, *Motivasi*, *Disiplin* dan Kinerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	6,360	1,718		3,703	,001
gaya_kepemimpinan	,502	,189	,707	2,652	,011
motivasi	,038	,200	,052	,189	,851
disiplin	,151	,074	,191	2,040	,047

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,1707 X_1 + 0,052 X_2 + 0,191 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa :

- Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,707 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika Gaya kepemimpinan baik, maka Kinerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,050 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika Motivasi sering, maka Kinerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,191 berpengaruh positif terhadap Kinerja. Mempunyai arti bahwa jika Disiplin baik, maka Kinerja mengalami peningkatan

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja secara parsial. Berikut adalah tabel hasil pengujian statistik t.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,360	1,718		3,703	,001
	gaya_kepemimpinan	,502	,189	,707	2,652	,011
	motivasi	,038	,200	,052	,189	,851
	disiplin	,151	,074	,191	2,040	,047

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

H₀: Tidak ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

H₁ : Ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

H₀ ditolak jika nilai Thit > Ttab atau *signifikan* < 5%

Berdasarkan *table coefisien* nilai Thit : 2,652 dan Ttab : 1,67866, maka Thit (2,652) > Ttab (1,67866) dan *sig* : 0,011 < 0,05 (5%), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

2. Pengujian Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja

H₀: Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap keputusan pembelian

H₂: Ada pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja

H₀ ditolak jika nilai Thit > Ttab atau *signifikan* < 5%

Berdasarkan *table coefisien* nilai Thit : 0,189 dan Ttab : 1,67866, maka Thit (0,189) < Ttab (1,67866) dan *Sig* : 0,851 < 0,05 (5%), maka H₀ diterima dan H₂ ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja

3. Pengujian Hipotesis Disiplin Terhadap Kinerja

H₀: Tidak ada pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja

H₃: Ada pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja

H₀ ditolak jika nilai Thit > Ttab atau *signifikan* < 5%

Berdasarkan *table coefisien* nilai Thit: 2,040 dan Ttab: 1,67866, maka Thit (2,040) > Ttab (1,67866) dan *Sig* : 0,047 < 0,05 (5%), maka H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung > F tabel. Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilakukan dengan uji F dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732,932	3	244,311	71,880	,000(a)
	Residual	156,348	46	3,399		
	Total	889,280	49			

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 71,880 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Sementara nilai F tabel sebesar 2,81. Hal ini berarti bahwa F hitung ($71,880 > 2,81$). Maka dapat disimpulkan bahwa model dinyatakan layak.

Koefisien Determinasi (uji R)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R²* seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908(a)	,824	,813	1,844

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *koefisien determinasi* ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,824 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas, Yaitu Gaya kepemimpinan, *Motivasi*, *Disiplin* Terhadap Kinerja sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan ada pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja, Hasil pengujian hipotesis 2 (H_2) menunjukkan bahwa *Motivasi tidak* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Hasil pengujian hipotesis 3 (H_3) menunjukkan bahwa *Disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian F menunjukkan bahwa model regresi dikatakan layak. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan penelitian ini menyumbangkan 82,4% factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Hendaknya pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat lebih Arif dan bijaksana dalam memberikan arahan untuk anak buahnya, memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi dan tidak pandang bulu dalam memberikan panisemen pada karyawan yang mellakukan kesalahan dalam perusahhaan. Karyawan hendaknya mulai meningkatkan

kedisiplinan baik disiplin terhadap waktu maupun disiplin dalam tempat kerja seperti datang tepat waktu dan selalu taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini secara khusus diperoleh sebagai berikut ini: Keterbatasan yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan kinerja riil yang berasal dari catatan pada pihak perusahaan mengenai kinerja dari karyawan yang bersangkutan seperti ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan dan juga dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti kinerja karyawan, sehingga hanya mampu menjelaskan 82,4% variasi kinerja karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

- Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, dan Merinda Pandowo, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 1599 - 1606*. Manado : Bank BNI . Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Cion Orocomna, Tinneke M Tumbel, dan Sandra Ingried Asaloei., (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. dalam *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 – 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018*. Manado: PT. Taspen (Persero). Devi Dayang Septiasari, (2017).
- Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Samarinda,. *eJournal Administrasi Bisnis, Volume 5, Nomor 1, 2017: 93-106*. Kalimantan Timur : Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah.
- Eggi Nathanael Saragih, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Yogyakarta PT. Skatindo Sarana Acara. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, *Skripsi*.
- Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan, Karawang : PT. Bank Central Asia. *Jurnal Edunomic Vol. 6, No. 2, Tahun 2018*.
- Fidia Puteri, (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention, Semarang CV. Media Komunikasi Semarang. STIE Totalwin Semarang, *Skripsi*.
- Firka Aldila, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Surabaya PT. Mina Wisata. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, *Skripsi*.
- Ghozali, (2016). BINUS UNIVERSITY, (2019). Tersedia pada <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/> (diakses pada tanggal 01 Februari 2021).

- Jeli Nata Liyas, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pekanbaru : PT. BTN Cabang Syariah. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan)* - Volume 3, Nomor 2, Juli - Desember 2018.
- Joshua Tumengkol, Rosalina A. M Koleangan, dan Lucky O. H. Dotulong, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, dalam *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 521 – 528*. PT. Bank Negara Indonesia
- Mohd. Kurniawan DP, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Palembang : Percetakan Dimas. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018*.
- Musdalifah, (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Makassar : PT. Catur Putra Harmonis. STKIP Pembangunan Indonesia. *Ad'ministrare, Vol. 3 No. 1, 2016*.
- Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dalam *Volume : 1 No 3 September - Desember 2019*, Bandung : Sekolah Dasar Islam Binar Indosiar.
- Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani, (2018), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Batam : PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307 - 316. e – ISSN : 2548 - 9909*.
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa, (2017), Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai. Denpasar : Sekretariat Daerah Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75 Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret> DOI:10.22225/jj.4.2.224.63-75*.
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Bintaro : PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald. *Jurnal EMBA Vol .8 No. 1 Januari 2020, Hal. 521 – 528*.
- Wawan Setiawan dan Oyon Saryono, (2017), Pengaruh Gaya, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of management ISSN - P : 2580 - 4138 ISSN - E 2579 - 812X*, <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview> Volume 1 Number 1 Page (43 - 51). Garut : Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.