



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GENTA JAYA STEEL BOGOR

Rini¹, Nurdin Rifai²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
advachieldnay@gmail.com¹, nurdinrifai100864@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. GentaJaya Steel di Bogor. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *nonprobability sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 102 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 42 % faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 68 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjasecara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (25.141) > F_{tabel} (2,460)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil thitung (3.650), Variabel Motivasi menunjukkan hasil analisis thitung (3.852), variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis thitung (3.094), dimana $t_{tabel} (1,98350)$ maka secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

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

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance on CV. Genta Jaya Steel in Bogor. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by means of nonprobability sampling. The sample amounted to 102 respondents, using multiple linear analysis. The results of the regression test show that 42% of employee performance factors can be explained by leadership style, motivation and work discipline, while the remaining 68% is explained by other factors not examined in this research. Meanwhile, the results of the F test show that simultaneously the variables leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the analysis results being the value $F_{count} (25,141) > F_{table} (2,460)$. The results of the t test show that the Leadership Style variable shows the results of $t_{count} (3.650)$, the Motivation variable shows the results of $t_{count} analysis (3.852)$, the work discipline variable shows the results of $t_{count} analysis (3.094)$, where $t_{table} (1.98350)$, then partially these three variables have an effect positive and significant on employee performance at CV. Genta Jaya Steel. The dominant variable influencing employee performance is motivation.

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

(* Corresponding Author : Rini¹, advachieldnay@gmail.com¹,

INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan baik itu jangka panjang maupun jangka pendek. Sebuah perusahaan yang beroperasi pasti harus dengan adanya pemimpin yang mempunyai otoritas dalam mengelola perusahaannya, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai sikap kepemimpinan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pendukung yang sangat penting dalam upaya menciptakan keunggulan kompetitif baik bagi dunia usaha maupun organisasi pemerintah. Salah satu hal paling penting dalam proses pencapaian tujuan tersebut adalah perilaku dari seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawannya.

Gaya kepemimpinan di perusahaan CV. Genta Jaya Steel ini sudah cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa hal yang perlu di tingkatkan dan dikembangkan lagi. Ada Sebagian karyawan yang belum menyadari bahwa pentingnya penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu atau sesuai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Beberapa pekerjaan yang mungkin tertunda kerap dimaklumi oleh pemimpin di perusahaan, bila hal ini terjadi secara berkepanjangan maka dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi yang membuat pekerja semangat dalam melakukan aktifitasnya dan akan membuat kinerja kerja yang karyawan berikan pada perusahaan menaik, tapi sebaliknya kurangnya motivasi dan semangat para pekerja dalam melakukan tugas-tugasnya perusahaan akan ada pada posisi yang rendah. Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan terjadi peningkatan kinerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan kinerja tersebut akan membawa harapan pada peningkatan penjualan serta lebih jauh mampu mempengaruhi profit perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga memerlukan dukungan sikap dari dirinya sendiri yang mendorong untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan juga menjadi seseorang yang bisa disiplin dan juga tepat waktu dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya kinerja kerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel relatif rendah dan upaya peningkatan kinerja karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan kinerja kerja karyawan sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan.

Selain faktor sikap kerja tersebut masih banyak faktor lainnya seperti: tingkat keterampilan, motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat penghasilan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel - Bogor.”

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sudaryano (2019:62) Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Komunikatif	Gaya Kepemimpinan 1	0,622	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2		Gaya Kepemimpinan 2	0,629	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Konsultatif	Gaya Kepemimpinan 3	0,521	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4		Gaya Kepemimpinan 4	0,542	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Terbuka	Gaya Kepemimpinan 5	0,615	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6		Gaya Kepemimpinan 6	0,617	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rhitung sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Perhatian	Motivasi 1	0,407	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2		Motivasi 2	0,403	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Keinginan	Motivasi 3	0,349	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4		Motivasi 4	0,341	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Keputusan	Motivasi 5	0,588	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6		Motivasi 6	0,574	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
7	Tindakan	Motivasi 7	0,593	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
8		Motivasi 8	0,475	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
9	Kepuasan	Motivasi 9	0,488	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
10		Motivasi 10	0,566	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rhitung sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Sikap	Disiplin Kerja 1	0,457	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2		Disiplin Kerja 2	0,521	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Norma	Disiplin Kerja 3	0,464	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4		Disiplin Kerja 4	0,477	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Tanggung Jawab	Disiplin Kerja 5	0,490	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6		Disiplin Kerja 6	0,514	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rhitung sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas Pekerjaan	Kinerja Karyawan 1	0,458	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
2		Kinerja Karyawan 2	0,524	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
3	Pelaksanaan Tugas	Kinerja Karyawan 3	0,693	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
4		Kinerja Karyawan 4	0,691	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
5	Kuantitas Kerja	Kinerja Karyawan 5	0,758	Valid	Karena nilai rhitung >0,3
6		Kinerja Karyawan 6	0,780	Valid	Karena nilai rhitung >0,3

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rhitung sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO.	VARIABEL	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,823	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

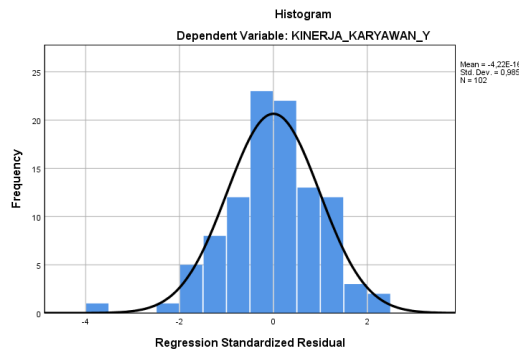
2	Motivasi	0,805	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Disiplin Kerja	0,747	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0,859	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44176390
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,038
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.

Berdasarkan table output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

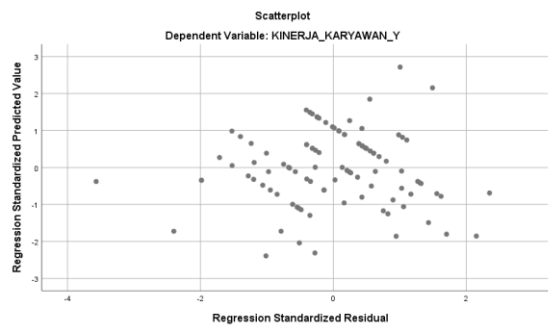
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	.864	$> 0,1$	1.158	< 10
Disiplin Kerja	.721	$> 0,1$	1.388	< 10
Motivasi	.823	$> 0,1$	1.216	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas $0,1$ serta nilai VIF variabel independennya semua di bawah 10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Heteroskidastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Glejser

Coefficientsa				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)		6,257	1,4
	GAYA_KEPEMIMPINAN_X1		-0,071	0,047

	MOTIVASI_X2	-0,042	0,039	0,122
	DISIPLIN_KERJA_X3	-0,068	0,052	0,139

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,132, Motivasi (X2) sebesar 0,284, Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0,192, Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,268	2,353		,539	,591	
	GAYA_KEPEMIMPINAN_X1	,286	,078	,297	3,650	,000	,864 1,158
	MOTIVASI_X2	,251	,065	,344	3,852	,000	,721 1,388
	DISIPLIN_KERJA_X3	,269	,087	,258	3,094	,003	,823 1,216

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 1,268 + 0,286 X_1 + 0,251 X_2 + 0,269 X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 1,268 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 1,268.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,286 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu - satuan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,286.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,251 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu - satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,251.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,269 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,269.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468,483	3	156,161	25,414	,000 ^b
	Residual	602,183	98	6,145		
	Total	1070,667	101			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA_X3, GAYA_KEPEMIMPINAN_X1, MOTIVASI_X2

Tabel 10. di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 25,141 Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat ada Tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,460. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 25,141 > dari ftabel = 2,460 Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.438	.420	2.479

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_LERJA_X3, MOTIVASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,420 atau 42 %. Ini berarti bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, sebesar 42 %. sedangkan sisanya sebesar 58 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya Gaji, Tunjangan Lingkungan kerja dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal dengan nama uji parsial. Jika uji f bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama- sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	a = 5%	
Gaya Kepemimpinan	3.650	1.98350	0.000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	3.852	1.98350	0.000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3.094	1.98350	0.003	> 0,05	Berpengaruh Signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,98350 Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, karena t_{hitung} ($3.650 > t_{tabel}$ (1.98350) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel karena t_{hitung} ($3.852 > t_{tabel}$ (1.98350) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, karena t_{hitung} ($3.094 < t_{tabel}$ (1.98350) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini ditemui permasalahan di CV. Genta Jaya Steel, khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya dapat terjawab. Dari ketiga variabel tersebut dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel. Dibandingkan penelitian sebelumnya tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian tersebut dimana ada beberapa factor yang ditambahkan pada penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Dari variabel independent gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat independent yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3.650 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.98350. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel. Berpengaruhnya variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerjanya disebabkan karena setiap karyawan merasakan sikap kepemimpinan yang baik dan peduli terhadap karyawannya. Gaya kepemimpinan yang bertoleransi tinggi kepada karyawan sehingga diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel.

Dari variabel independent motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat independent yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk Motivasi sebesar 3.852 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.98350. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel Motivasi adalah 0,005 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel. Berpengaruhnya variabel motivasi terhadap variabel kinerjanya disebabkan karena karyawan memperoleh upah sesuai pekerjaan masing – masing, karyawan juga memperoleh fasilitas kesehatan yang bisa digunakan, fasilitas tersebut sangat bermanfaat untuk mereka sehingga diharapkan bisa meningkatkan kinerja di CV. Genta Jaya Steel.

Dari variabel independent disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat independent yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja CV. Genta Jaya Steel, Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk Disiplin kerja sebesar 3.094 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1.98350. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel Disiplin kerja adalah 0,003 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel. Berpengaruhnya variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerjanya disebabkan terdapatnya antara perusahaan yang apabila karyawan tidak datang dengan pada jadwal yang telah di tentukan maka yang bersangkutan akan berpengaruh terhadap pemotongan gaji yang kan di terima setiap bulannya, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor pendorong dalam peningkatan disiplin karyawan di CV. Genta Jaya Steel.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor
2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor.

REFERENCES

- A.A. A. P., Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia I instansi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Adhari, I.Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press
- Dira, A.F. & Irma. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jessindo Prakarsa. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol. 15 No. 1 Juni 2023 ISSN : 2088-1312* <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.69>
- Ende, Dedi, Diah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jateng : Eureka Media Aksara
- Ganyang, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. Bogor : In Media
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ikhsani, I. (2021). *Disiplin Kerja Karyawan Cermat*. Yogyakarta : Diva Pers
- Jhonson, S. & Iswandi, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mulia Perkasa. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol. 15 No. 1 Juni 2023 ISSN : 2088-1312* <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.75>
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Kepemimpinan*. Jakarta : Pusat Penelitian Indonesia
- Noozaman, S., & Nuriah U. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol. 14 No. 2 Desember 2022 ISSN : 2088-1312* <https://doi.org/10.58890/jkb.v14i2.54>
- Rahardjo, S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfrida Plastik Industri Tbk . *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol. 15 No. 2 Desember 2023 ISSN : 2088-1312* <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i2.196>
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ridwan. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers
- Roflin E., Iche A. L., Pariyana. (2019). *Populasi, Sampel, Variabel*, Jateng : PT. Nasya Expanding Management
- Setiana. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- _____ (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Suseno, D.B., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga : CV. Eureka Media Aksara
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Swarjana, K. (2022). *Populasi, Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta : CV.

Andi Offset

Wardana. (2023). *Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*. Denpasar : FKUN
Widodo, S. (2019). *Lingkungan dan Kinerja*. Jakarta Timur : Jurnal Ilmiah
Zaharrudin. (2021). *Adaptasi MSDM*. Jawa Timur : IPM