



LAPORAN PENELITIAN

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

Oleh:

Ketua : Rini
Anggota : 1. Nurdin Rifai, SE, MAP

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2024/2025. NOMOR KONTRAK: 323/LPPM-GBS/VII/2024**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2024**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN Nomor : 323/LPPM-GBS/VII/2024

Pada hari ini, Senin, tanggal Satu bulan Juli tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (01-07-2024), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Nurdin Rifai, SE, MAP
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Genta Jaya Steel Bogor**”

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 01 Juli sampai dengan 23 Desember 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2024/2025 dengan nilai kontrak sebesar **Rp.1.900.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

- Ketua : Rini
Anggota : 1. Nurdin Rifai, SE, MAP

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang **SEDANG ATAU SUDAH** selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE "GICI" di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE "GICI".

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditandatangani (September 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 30 Desember 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2024/2025
Nomor Kontrak : 323/LPPM-GBS/VII/2024**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 01 Juli 2024,

PIHAK PERTAMA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

PIHAK KEDUA,

Nurdin Rifai, SE, MAP

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Genta Jaya Steel Bogor

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Rini
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIDN :
- d. Jabatan Fungsional :
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 081281212564
- g. Alamat E-mail : advachieldnay@gmail.com

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Nurdin Rifai, SE, MAP
- b. Nama Anggota 2/Jurusan :

- Lokasi Penelitian : CV. Genta Jaya Steel
- Alamat : Bogor
- Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
- Biaya yang diperlukan : Rp. 1.900.000
- Sumber Pendanaan : LPPM GICI
- Sumber Lain :

Depok, 23 Desember 2024

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Rini

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Genta Jaya Steel Bogor

Ketua Peneliti : Rini

Anggota : 1. Nurdin Rifai, SE, MAP

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya 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 kerja secara 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 $t_{hitung} (3.650)$, Variabel Motivasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3.852)$, variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3.094)$, 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.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance on CV. Genta Jaya Steel Bogor*

Ketua Peneliti : Rini

Anggota : 1. Nurdin Rifai, SE, MAP

Kata Kunci : *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at CV.Genta Jaya Steel in Bogor. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out by nonprobability sampling. The sample amounted to 102 respondents, using multiple linear analysis. The results of the regression test showed that 42% of employee performance factors could be explained by leadership style, motivation and work discipline while the remaining 68% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the variables of leadership style, motivation and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{cal} (25,141) > F_{table} (2,460)$. The results of the tcal test showed that the Leadership Style variable showed the results of tcount (3,650), the Motivation variable showed the results of tcount analysis (3,852), the work discipline variable showed the results of tcount analysis (3,094), where the ttable (1.98350) partially had a positive and significant effect on employee performance in CV. Genta Jaya Steel. The dominant variable that affects employee performance is motivation.

.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR SIDANG	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Batasan Masalah	2
1.4 Rumusan Masalah.....	2
1.5 Tujuan Penelitian	3
1.6 Manfaat Penelitian	3
1.7 Sistematika Penulisan	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	6
2.1.3 Motivasi.....	8
2.1.4 Disiplin Kerja	11
2.1.5 Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Konseptual.....	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Devinisi Operasional Variabel	23
3.5.1 Variabel Bebas	24
3.5.2 Variabel Terikat	25
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1 Skala dan Angket Penafsiran	26
3.6.2 Persamaan Regresi Linear Berganda	27
3.6.3 Uji Kualitas Data.....	28
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.5 Uji Hipotesis	32

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	35
4.1.3 Karakteristik Responden	36
4.1.4 Tanggapan Responden	38
4.1.5 Hasil Uji Kualitas Data	45
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	52
4.2 Pembahasan	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

4.1. Tabel Karakteristik Responden	36
4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpina	38
4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	40
4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	42
4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	44
4.6. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	46
4.7. Hasil Uji Validitas Motivasi	46
4.8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	47
4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
4.10. Hasil Uji Reliabilitas	48
4.11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov	49
4.12. Uji Multikolinearitas	50
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	51
4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
4.15. Hasil Uji F	53
4.16. Koefisien Determinasi	54
4.17. Hasil Uji T	55

DAFTAR GAMBAR

4.1. Hasil Uji Normalitas	49
4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Perusahaan	62
Lampiran 2. Kuisisioner	63
Lampiran 3. Tabulasi Data Excel.....	68
Lampiran 4. Hasil Output Spss	69
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	74
Lampiran 6. Hasil Cek Plagiarisme	75
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat adanya permasalahan di atas, dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Pemimpin yang kurang tegas terhadap karyawan.
2. Motivasi untuk karyawan masih belum sesuai harapan.
3. Waktu kehadiran karyawan yang masih belum sesuai dengan aturan perusahaan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
5. Kinerja kerja karyawan yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi penjabaran masalah di atas, dapat terlihat bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. maka dari itu, penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel Bogor.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel Bogor?

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

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis memiliki beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel Bogor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di CV. Genta Jaya Steel Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai alat untuk mengukur kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan.
2. Dari penelitian ini penulis dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas lagi, baik itu dari segi permasalahan kinerja karyawan yang sangat berpengaruh erat dengan kemajuan perusahaan tersebut.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah kepustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya di STIE GICI.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINAJUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori berupa pengertian dan definisi kutipan buku dalam penyusunan laporan tesis dan beberapa literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang sebagai buku, jurnal, referensi yang secara legal digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting pada suatu perusahaan, misalnya: sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, dapat membuat inovasi yang kompetitif, dapat merancang atau mendesain, dan dapat mengelola keuangan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2020:3) sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suseno,dkk (2023:52) Manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi dan kapasitas yang terintegrasi dari akal sehat, kemampuan berpikir yang sistematis, analitik dan kritis yang ada dan berada pada setiap manusia (*human as resource*). Dan Wardana (2023:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi juga merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dilihat sebagai suatu proses motivasi pegawai sehingga organisasi dapat memperoleh kinerja yang optimal dari mereka. Jadi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dimiliki setiap organisasi/perusahaan agar terarah semua tujuan yang akan dicapai, baik tujuan personal karyawan maupun tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan dan cakupan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia berikisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan :

- 1) Desain organisasi.
- 2) *Staffing*.
- 3) Sistem penghargaan, tunjangan-tunjangan dan pematuhan/*compliance*.
- 4) Manajemen performasi.
- 5) Pengembangan pekerja dan organisasi, dan
- 6) Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Dengan demikian, dapat diidentifikasi bahwa lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Para pengelola dan pelaksana manajemen sumber daya manusia dituntut kemampuan dalam mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan, hal ini karena keterlibatan pekerja sangat penting dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi manajemen sumber daya manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum dibedakan menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian/pengawasan (*controlling*). Sedangkan, fungsi operasional seperti pengadaan tenaga kerja (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara terpadu merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi/perusahaan.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kombinasi keterampilan, sikap, dan pengetahuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang menuju visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencakup kemampuan dalam

pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, membangun hubungan kerja yang baik, serta memberikan arahan dan bimbingan yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan bersama. Kepemimpinan bisa bersifat formal, seperti dalam konteks kepemimpinan organisasi atau perusahaan, atau bersifat informal, seperti dalam hubungan sehari-hari antar individu. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Menurut Rambat (2022:4) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nikmat (2022:42) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pemikutnya. Dan Zaharrudin (2021:50) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri mengenai sikap dan perilaku yang baik dari seorang pemimpin kepada karyawannya di dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Berikut ini adalah gaya kepemimpinan yang dibagi menjadi 3 jenis menurut Rambat (2022:16) yaitu:

a. Kepemimpinan otoriter

Adalah gaya kepemimpinan yang memberikan sanksi kepada karyawannya apabila tidak dilaksanakan perintahnya.

b. Kepemimpinan demokratis

Adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan intruksi serta petunjuk pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. Kepemimpinan kendali bebas

Gaya kepemimpinan ini menganggap bawahannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya.

2.1.2.2 Indikator gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Rambat (2022:17) yaitu sebagai berikut :

1. Komunikatif

Yaitu pimpinan memberikan instruksi kerja dengan petunjuk pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Konsultatif

Adalah pelaksanaan pekerjaan membuka ruang untuk berkonsultasi dalam penyelesaian pekerjaan, dan bawahan didorong untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.

3. Terbuka

Yaitu keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya. Sikap dan nilai tersebut mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ganyang (2019:121) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menstimulasi dan menggerakkan pihak lain untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Ridwan (2019:74) motivasi sebagai energi para individu yang mendorong mereka untuk melakukan tujuan eksplisit. Dan Hasibuan (2020:141) menjelaskan bahwa motivasi memberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan sebagai semangat untuk beraktivitas selama bekerja yang membuat seseorang dapat memahami keselarasan tujuan organisasi yang ada sehingga timbulnya kerja sama dalam diri untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Dalam bekerja, motivasi diartikan sebagai dorongan-dorongan kepada karyawan agar dapat

melakukan pekerjaan dengan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2019:116-119) sebagai berikut :

1. Faktor Intern

Faktor-faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat bertahan hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi
 - b) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- ##### b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk memiliki suatu barang membuat orang ingin melakukan pekerjaan tersebut. Tidak ingin bekerja merupakan hal yang banyak kita alami dalam hidup. Misalnya, ketertarikan pada sepeda motor membuat seseorang ingin bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Keinginan untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib mencari rezeki sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja keras, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan ini adalah keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan, contohnya sebagai berikut :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - c) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- ##### e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk terkadang bekerja

dan keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja ini merupakan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi.

b. Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi ini mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

c. Supervisi Yang Baik.

Para supervisi yang dekat dengan karyawan, selalu menghadapi para karyawan dan melaksanakan tugas sehari-hari. Namun jika mempunyai supervisi yang angkuh dan sombong akan menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau karyawan tersebut merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status Dan Tanggung Jawab.

Yaitu melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan mereka berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu organisasi/perusahaan.

2.1.3.2 Indikator motivasi

Menurut Ganyag (2019:127) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a. Perhatian.

Bentuk perhatian ini adalah sebuah tindakan dari atasan atau rekan kerja kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Keinginan.

Keinginan ini meliputi keinginan bekerja dengan baik.

c. Keputusan.

Keputusan adalah sesuatu yang harus diambil, misalnya untuk berkarir di perusahaan yang diinginkan.

d. Tindakan.

Tindakan adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh karyawan seperti bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi, karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

e. Kepuasan.

Karyawan merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun atasan merasa puas atas tugas yang dikerjakan karyawan, dan perusahaan puas atas kinerja karyawan.

2.1.4 Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan sadar dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran. Sedangkan menurut Ikhsani (2021:9) disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif. Dan Hasibuan (2020:66) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan untuk mematuhi, dan menghormati aturan-aturan tertulis maupun tidak tertulis, dan mendapat sanksi jika melanggarnya.

2.1.4.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:105) Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Adalah perilaku karyawan yang berasal dari kerelaan dirinya sendiri dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

b. Norma

Adalah peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan.

c. Tanggung jawab

Adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja karyawan

Kinerja adalah alat ukur yang efektif dan efisien bagi seseorang, tim, atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, dan lain sebagainya. Hal ini bisa juga berlaku pada berbagai bidang, seperti pekerjaan individu, tim kerja, maupun perusahaan.

Menurut Ende,dkk (2023:38) kinerja karyawan yang paling efektif dicirikan oleh implementasi yang konsisten di seluruh level organisasi, terintegrasi dengan sistem lain seperti keterlibatan antara manajemen senior dengan karyawan. Sedangkan Mangkunegara, (2020:66) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dan Sutrisno (2019:172) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.1.5.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

c. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Noorzaman (2023) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada balai material dan peralatan konstruksi Jakarta. Seiring dengan semakin berkembangnya Indonesia khususnya dalam bidang jasa konstruksi dalam meningkatkan mutu pelayanan masyarakat, maka pemerintahan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya untuk mempertahankan pelaku sektor konstruksi tumbuh dan berkembang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja para karyawan.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh sehingga diperoleh 50 karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63.0% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Rahardjo (2023). Melakukan penelitian dengan tujuan untuk membahas dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Efrida Plastik Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik observasi dan wawancara, analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Elfrida Plastik Industri Tbk.

Sitanggang (2023) melakukan penelitian ini disalah satu perusahaan swasta PT Bumi Mulia Perkasa yang berusaha meingkatkan kualitas dari kinerja para karyawannya. Adapun permasalahan ialah rendahnya komunikasi, kurangnya bentuk tanggungjawab dari karyawan terhadap pekerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak adanya pendelegasian wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan tindakan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan kurangnya bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan berupa pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 53,8% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F

menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dira (2023) melakukan penelitian sumber daya manusia yang memegang peranan sangat dominan dalam kegiatan perusahaan sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sdm atau karyawannya karena perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 18,7% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial kedua variable tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Noozaman, S., & Nuriah Ulfa, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 14(2), 143–152. https://doi.org/10.58890/jkb.v14i2.54 (Original work published December 30, 2022) ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Disiplin Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 63 % 2. Uji F, Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahardjo, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI Tbk. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i> , 15(2), 149–153. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i2.19	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfrida Plastik Industri Tbk.	Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 0,849 % 2. Variable motivasi berhubungan dengan variabel kinerja karyawan

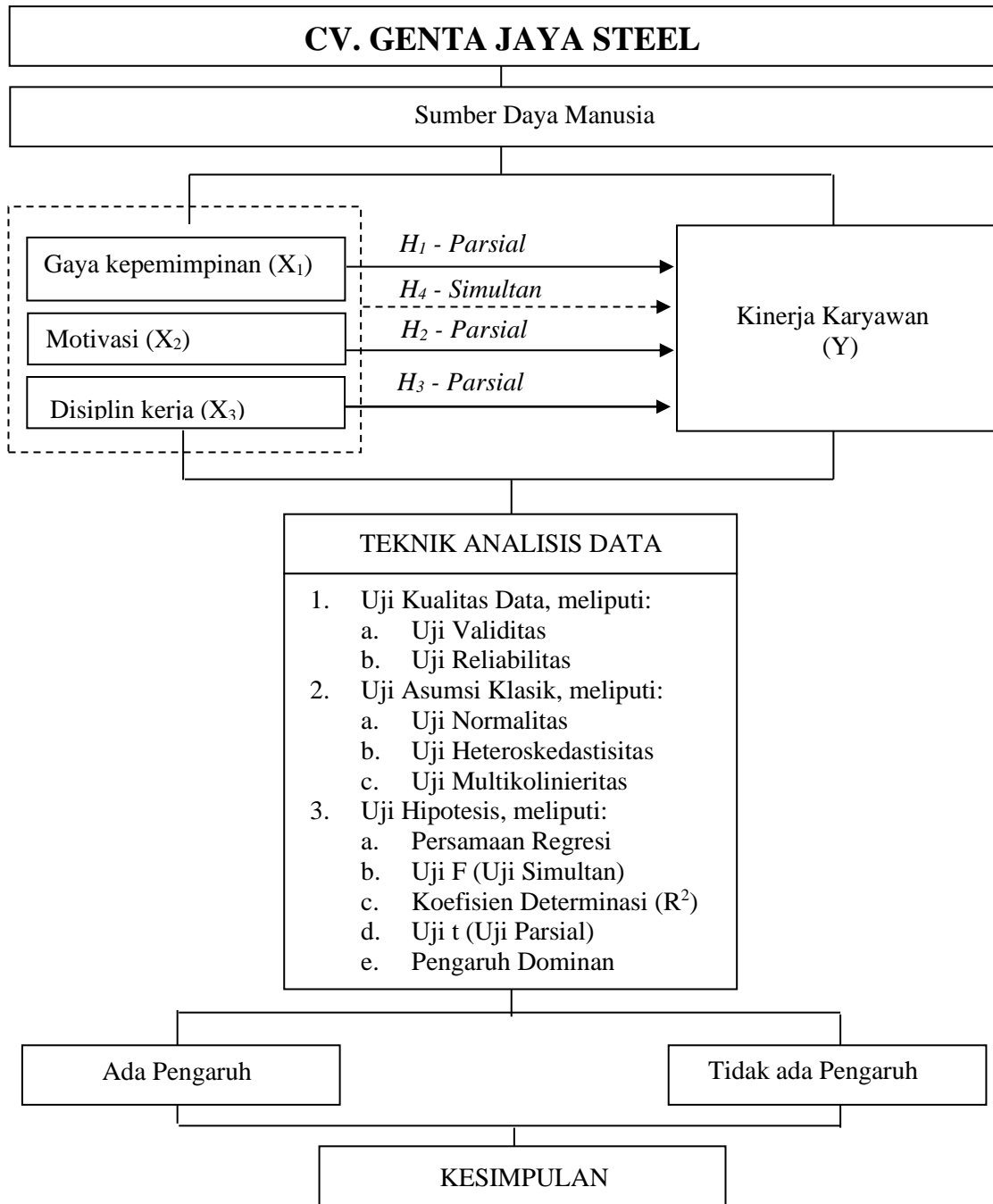
<p>6 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X</p>				
<p>Jhonson, & Iswandi, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MONETER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI MULIA PERKASA. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis</i>, 15(1), 75–83. https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.75 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Mulia Perkasa</p>	<p>Beban Kerja Gaya Kepemimpinan Kompensasi Moneter Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 53,8 % 2. Uji F, Variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi moneter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Uji t, variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi moneter berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

<p>Aldi, & Irma. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JESSINDO PRAKARSA. <i>Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 15(1), 28–33.</i> https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.69 ISSN : p-ISSN 2088-1312 e-ISSN 2962-004X</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt. Jessindo Prakarsa</p>	<p>Lingkungan kerja Motivasi kerja Disiplin kerja Kinerja karyawan</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 18,7 % 2. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 3. uji t menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	---	---	---

Sumber : Penulis (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:60). Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Tabel 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ → berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ → berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ → berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ → berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ → berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Genta Jaya Steel, jalan pasar lama ciampea, RT 002 RW 002, kec. ciampea kab. bogor, 16620. Pada bulan Februari 2024 sampai dengan Agustus 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT
	Minggu Ke -							
Pengajuan Judul								
Pengajuan Judul dan Dosen Pembimbing								
Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian								
Penyusunan Proposal (Bab 1,2,3, DP + Kuesioner)								
Seminar Proposal								
Perbaikan Hasil Seminar Proposal								
Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5								
Penyerahan Working In Progres 2 (WP-2)								
Sidang Skripsi dan Ujian Komprehensif								
Sidang dan Ujian Komprehensif (Susulan)								
Perbaikan Skripsi								
Persetujuan dan Pengesahan Skripsi								

Sumber : Rencana Penelitian 2024

3.2 Jenis Penelitian

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.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Roflin,dkk (2021:5) umumnya populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi juga dimaksudkan sebagai keseluruhan dari objek penelitian bukan hanya manusia saja melainkan bisa juga benda-benda, hewan, atau data yang memiliki karakteristik tertentu pada suatu penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Genta Jaya Steel – Bogor, dengan jumlah karyawan berdasarkan informasi dari pihak perusahaan sebanyak 102 orang.

Tabel 3.2. Data Karyawan CV. Genta Jaya Steel

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manager Operasional	1
2	Kepala Toko	1
3	Kepala Gudang	3
4	Finance	2
4	TAX	2
5	Admin	16
6	Marketing	6
7	Bagian Gudang	8
8	Supir & Knek	62
9	Cleaning Services	1
	Total	102

Sumber : CV. Genta Jaya Steel (2024)

3.3.2 Sampel

Dalam sebuah penelitian tidak semua populasi dapat di teliti, namun ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti diantaranya keterbatasan dana, tenaga, waktu, fasilitas, dan faktor lainnya, sehingga hanya sampel dari populasi yang

akan diambil untuk diuji yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan dari penelitian.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Swarjana (2022:13) Sampel adalah bagian terpilih dari populasi yang di seleksi melalui metode sampling dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, dengan teknik nonprobabilitas (*nonprobability sampling*), dengan demikian jumlah sampel yang diambil sebanyak 102 karyawan di CV. Genta Jaya Steel – Bogor.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data adalah bagian paling penting didalam penelitian. Menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dapat menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai dapat menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang telah ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dan analisis data. Berikut ini teknik pengumpulan data menurut Sugiyono, (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi.

1. Kuesioner

Kuisisioner atau angket adalah data yang didapatkan dalam bentuk daftar pertanyaan untuk dijawab secara langsung oleh responden. Dalam metode ini harus sesuai untuk mendapatkan jawaban responden dalam jumlah besar. Setiap pertanyaan mempunyai kategori bobot masing-masing untuk dilakukan skor berdasarkan jumlah jawaban atau alasannya.

2. Observasi

Observasi bisa disebut juga pengamatan adalah sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, biasanya berupa proses kerja, perilaku manusia, fenomena atau gejala alam. Dalam metode ini dapat dilakukan untuk mengambil data dengan jumlah kecil hingga sedang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widodo (2019:181) definisi operasional variabel adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi atau indikator variabel sebuah penelitian.

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau biasa juga disebut variabel X adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang dapat disebut juga dengan variabel Y. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1)

Menurut Setiana (2022:6) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan ini memiliki indikator sebagai berikut :

- a. filsafat
- b. keterampilan
- c. sikap pemimpin dalam politik

2. Motivasi (X_2)

Menurut Ardhari (2021:55) motivasi dapat menentukan sejauh mana keberhasilan dapat diraih. Akan tetapi juga tidak terlepas dari beberapa indikator berikut ini :

- a. kebutuhan fisiologis
- b. kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. kebutuhan sosial
- d. kebutuhan akan penghargaan

3. Disiplin kerja (X_3)

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Indikator disiplin kerja ini meliputi :

- a. Tingkat kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan pada atasan
- d. Kesadaran bekerja
- e. Tanggung jawab

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini penulis memakai variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Rambet, (2022:17)	a. Komunikatif b. Konsultatif c. Terbuka	Skala Likert
Motivasi (X2)	Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang menstimulasi dan menggerakkan pihak lain untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Ganyang, (2019:127)	a. Perhatian b. Keinginan c. Keputusan d. Tindakan e. Kepuasan	Skala Likert
Disiplin kerja (X3)	Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Hasibuan, (2020:105)	a. Sikap b. Norma c. Tanggung jawab	Skala Likert

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara, (2020:75)	a. Kualitas pekerjaan b. Pelaksanaan tugas c. Kuantitas kerja	Skala Likert
----------------------	--	---	--------------

Sumber : Peneliti (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisi data merupakan Teknik yang bertujuan untuk rumusan masalah atau hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga dapat diambil kesimpulannya sesuai dengan jenis uji yang digunakan nantinya.

3.6.1 Skala dan Angket Penafsiran

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Indikator dijadikan sebagai tolak ukur dalam membuat pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Pertanyaan - pernyataan yang menyiapkan lima alternatif jawaban diberikan skor 1,2,3,4 dan 5. Skor yang diberikan terhadap masing-masing skala adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang Setuju (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Guna menentukan gradasi dari hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang akan digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan di kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah

responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada didalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran tersebut dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dan dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 = 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.4 Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- F = Frekuensi jawaban
- x = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih $(X_1), (X_2), (X_3), \dots, (X_n)$. Guna untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat menggunakan model matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)
a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b1.....b3 = Koefisien regresi (konstanta) X₁,X₂,X₃
X₁ = Gaya kepemimpinan
X₂ = Motivasi
X₃ = Disiplin kerja
E = Standar erorr

Sumber : peneliti (2024)

Namun dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (uji simultan), koefisien determinasi dan uji t (uji parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid yaitu R hitung lebih besar dari R tabel sebesar 0,3. Kevalidan yang rendah disebabkan oleh alat ukur yang kurang memadai. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara menyeluruh dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah setiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

Keterangan:

R_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber : Sugiyono (2020 : 179)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item- Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, amka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bawa uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach's* dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variabel skor setiap item

S_t = Varians total
 k = banyaknya butir pertanyaan

Sumber: Sugiyono (2020 : 179)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliable tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dngan menggunakan *Statistical Programfor Social Science* (SPSS). Guna melihat reliable atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square*. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi:

- (1) uji normalitas,
- (2) uji multikolinieritas,
- (3) uji heteroskedastisitas,
- (4) uji autokorelasi
- (5) uji linieritas.

Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunaka 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Sosial Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan

Kolmogorv-smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

3. Uji Glejser

Pada penelitian ini menggunakan uji gletser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Pada *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dapat dilihat dengan melihat nilai absolut pada tabel *Coefficients*. Jika nilai signifikansi variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tak terjadi hereroskedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
 R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono (2020 : 192)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan

H_0 : $\beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 H_a : $\beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Genta Jaya Steel adalah perusahaan distributor besi dan baja yang berlokasi di Ciamepa – Bogor. Perusahaan ini dirintis oleh seorang yang bernama Yandi Jaya. CV. Genta Jaya Steel telah beroperasi sejak 01 Desember 2019. Dengan dukungan tenaga ahli, profesional, dan juga partner berbagai kalangan yang sangat baik. CV. Genta Jaya Steel terus tumbuh dan berkembang untuk membuat produk yang berkualitas dan pelayanan yang lebih baik.

CV. Genta Jaya Steel memiliki tim ahli dan profesional di bidang desain, pembuatan dan pengembangan besi baja yang mampu menyesuaikan serta memberikan inovasi produk sesuai dengan keinginan pelanggan. CV. Genta Jaya Steel berkomitmen untuk menerapkan standar produksi besi baja tertinggi dan menjadi yang terbaik di Bogor. CV. Genta Jaya Steel memberikan pelayanan terbaik manufacturing bagi pelanggannya di seluruh kota Bogor. Perusahaan ini juga didukung oleh sumber daya manusia yang terpilih, berpengalaman dan siap untuk memberikan layanan dan memenuhi harapan pelanggan. Produk-produk yang dihasilkan oleh CV. Genta Jaya Steel antara lain adalah Besi, Baja Ringan, Spandek polos dan pasir, Bondeck, Wiremesh, Holo Galvalume, Alderon, Reng Baja, dan masih banyak yang lainnya.

Perkembangan CV. Genta Jaya Steel dibidang distributor besi dan baja dapat dikatakan pesat, saat ini perusahaan CV. Genta Jaya steel sedang melebarkan sayapnya, membuka pabrik spandek pasir dan juga membuka toko khusus untuk penjualan Plavon PVC. Perusahaan ini juga sedang membangun beberapa gudang didaerah bogor dan juga tangerang. Kini CV. Genta Jaya Steel bukan hanya berkembang di kota bogor saja tapi juga memperluas di kota-kota lain.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

"Menjadi distributor besi dan baja terkemuka yang diakui secara nasional, dengan reputasi kualitas produk, layanan pelanggan unggul, dan kontribusi berkelanjutan terhadap industri konstruksi dan manufaktur."

2. Misi

1. Menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, berbiaya rendah, dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta kepedulian terhadap pelestarian lingkungan.
2. Inovasi dalam proses distribusi, teknologi, dan manajemen rantai pasokan untuk memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan meningkatkan efisiensi operasional.
3. Menjadikan mitra pelanggan yang dapat diandalkan
4. Pelayanan yang tepat waktu,sesuai permintaan pelanggan
5. Menjadikan perusahaan kelas nasional dibidang distributor besi dan baja.

4.1.3 Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, dan penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Genta Jaya Steel - Bogor.

Dibawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang telah disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Pria	80	78%
	Wanita	22	22%
Jumlah		102	100%
Usia	20-30 Tahun	40	39%
	31-40 Tahun	35	34%
	41-50 Tahun	24	24%
	> 51 Tahun	3	3%
Jumlah		102	100%
Pendidikan	SMP	40	39%
	SLTA	59	58%
	Diploma	1	1%
	Sarjana S1	2	2%
Jumlah		102	100%
Jabatan	Manager	1	1%
	Office	21	21%
	Bag. Gudang	11	11%
	Marketing	6	6%
	Bag. Lapangan	62	60%
	Lainnya	1	1%
Jumlah		102	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, karyawan di CV. Genta Jaya Steel lebih didominasi oleh laki-laki sebesar 78% dibandingkan Perempuan yang hanya 22%. Kesimpulannya adalah laki-laki menjadi responden yang mendominasi karyawan di CV. Genta Jaya Steel, sebanyak 78%.

Jika dilihat dari usia, karyawan di CV. Genta Jaya Steel lebih didominasi oleh rentang usia 20-30 tahun sebanyak 39%, disusul usia 31-40 tahun sebanyak 34%, usia 41-50 tahun sebanyak 24%, dan diusia lebih dari 51 tahun sebanyak 3%. Kesimpulannya adalah usia 20-30 tahun menjadi responden yang mendominasi karyawan di CV. Genta Jaya Steel, sebanyak 39%.

Selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan di CV. Genta Jaya Steel lebih didominasi oleh SLTA dengan jumlah sebesar 58%, SMP dengan

jumlah sebesar 39%, Diploma sebesar 1%, dan Sarjana S1 sebesar 2%. Kesimpulannya adalah pendidikan SLTA menjadi responden yang mendominasi karyawan di CV. Genta Jaya Steel, sebanyak 58%.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat jabatan, karyawan di CV. Genta Jaya Steel lebih didominasi oleh bagian lapangan sebesar 60%, office dengan jumlah sebesar 21%, bagian gudang dengan jumlah sebesar 11%, marketing dengan jumlah sebesar 6%, manager dengan jumlah sebesar 1%, dan lainnya sebesar 1%. Kesimpulannya adalah dari tingkat jabatan bagian lapangan menjadi responden yang mendominasi karyawan di CV. Genta Jaya Steel, sebanyak 60%.

4.1.4 Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal yang sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 102 responden karyawan di CV. Genta Jaya Steel, dibawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=F(X)/n]
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Komunikatif	Gaya Kepemimpinan 1	2	2%	6	6%	41	40%	41	40%	12	12%	361	3,54
2		Gaya Kepemimpinan 2	2	2%	8	8%	38	37%	45	44%	9	9%	357	3,50
3	Konsultatif	Gaya Kepemimpinan 3	0	0%	9	9%	37	36%	54	53%	2	2%	355	3,48
4		Gaya Kepemimpinan 4	0	0%	8	8%	36	35%	55	54%	3	3%	359	3,52
5	Terbuka	Gaya Kepemimpinan 5	0	0%	13	13%	30	29%	54	53%	5	5%	357	3,50
6		Gaya Kepemimpinan 6	0	0%	14	14%	29	28%	54	53%	5	5%	356	3,49
RATA-RATA			1	1%	10	9%	35	34%	51	50%	6	6%	357,5	3,50

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.2. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel gaya kepemimpinan mulai dari indikator pertama yaitu indikator komunikatif sampai dengan indikator terakhir yaitu indikator terbuka. Pada indikator pertama yaitu komunikatif dengan pernyataan pimpinan yang selalu memberikan arahan langsung tentang pekerjaan kepada karyawan, sebanyak 40 % setuju dan 12 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,54 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan pimpinan yang selalu memberikan arahan langsung tentang pekerjaan kepada karyawan. Dan pada pernyataan kedua yaitu pimpinan selalu berkomunikasi dengan jelas kepada karyawan, sebanyak 44 % setuju dan 9 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,50 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan pimpinan selalu berkomunikasi dengan jelas kepada karyawan.

Pada indikator kedua yaitu konsultatif dengan pernyataan pemimpin memberikan solusi untuk permasalahan dalam pekerjaan, sebanyak 53 % menjawab setuju dan 2 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,48 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan pemimpin memberikan solusi untuk permasalahan dalam pekerjaan. Dan dengan pernyataan kedua yaitu pemimpin mendukung usaha karyawan dalam menciptakan suasana kerja, sebanyak 54 % menjawab setuju dan 3 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,52 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan pemimpin mendukung usaha karyawan dalam menciptakan suasana kerja.

Pada indikator ketiga yaitu terbuka dengan pernyataan dalam pengambilan keputusan pemimpin menghargai pendapat karyawan, sebanyak 53 % menjawab setuju dan 5 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,49 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan dalam pengambilan keputusan pemimpin menghargai pendapat karyawan, dan pada pernyataan kedua yaitu hubungan yang baik terjalin antara pemimpin dengan karyawan, sebanyak 50 % menjawab setuju dan 6 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,50 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan hubungan yang baik terjalin antara pemimpin dengan karyawan.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel gaya kepemimpinan

setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 50 % responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,50 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

2. Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=F(X)/n]
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Perhatian	Motivasi 1	0	0%	0	0%	21	21%	68	67%	13	13%	400	3,92
2		Motivasi 2	0	0%	0	0%	26	25%	65	64%	11	11%	393	3,85
3	Keinginan	Motivasi 3	0	0%	3	3%	32	31%	56	55%	11	11%	381	3,74
4		Motivasi 4	0	0%	5	5%	32	31%	57	56%	8	8%	374	3,67
5	Keputusan	Motivasi 5	2	2%	9	9%	43	42%	44	43%	4	4%	345	3,38
6		Motivasi 6	2	2%	11	11%	40	39%	45	44%	4	4%	344	3,37
7	Tindakan	Motivasi 7	0	0%	15	15%	42	41%	40	39%	5	5%	341	3,34
8		Motivasi 8	0	0%	11	11%	47	46%	39	38%	5	5%	344	3,37
9	Kepuasan	Motivasi 9	1	1%	17	17%	35	34%	46	45%	3	3%	339	3,32
10		Motivasi 10	1	1%	18	18%	30	29%	48	47%	5	5%	344	3,37
RATA-RATA			1	1%	9	9%	35	34%	51	50%	7	7%	342,8	3,36

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.3. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari indikator pertama yaitu indikator perhatian sampai dengan indikator terakhir yaitu indikator kepuasan. Pada indikator pertama yaitu perhatian dengan pernyataan perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan, sebanyak 67 % setuju dan 13 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,92 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan. Dan pada pernyataan kedua yaitu manajemen yang membantu karyawan saat mengalami kesulitan, sebanyak 64 % setuju dan 11 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan manajemen yang membantu karyawan saat mengalami kesulitan.

Pada indikator kedua yaitu keinginan dengan pernyataan karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi, sebanyak 55 % menjawab setuju dan 11 % responden

menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,74 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Dan dengan pernyataan kedua yaitu karyawan mampu menggunakan potensi diri dalam bekerja, sebanyak 56 % menjawab setuju dan 8 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu menggunakan potensi diri dalam bekerja.

Pada indikator ketiga yaitu keputusan dengan pernyataan karyawan siap lembur apabila pekerjaannya belum selesai tepat waktu, sebanyak 43 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,38 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan siap lembur apabila pekerjaannya belum selesai tepat waktu, dan pada pernyataan kedua yaitu karyawan berusaha maksimal untuk kenaikan jabatan, sebanyak 44 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan berusaha maksimal untuk kenaikan jabatan.

Pada indikator keempat yaitu tindakan dengan pernyataan karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebanyak 39 % menjawab setuju dan 5 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,34 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, dan pada pernyataan kedua yaitu tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, sebanyak 38 % menjawab setuju dan 5 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pada indikator kelima yaitu kepuasan dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai, sebanyak 45 % menjawab setuju dan 3 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,32 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan merasa puas dengan gaji yang sesuai, dan pada pernyataan kedua yaitu karyawan merasa puas bekerja dengan sesuai bidang dan kemampuannya, sebanyak 47 % menjawab setuju dan 5 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran

sebesar 3,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan merasa puas bekerja dengan sesuai bidang dan kemampuannya.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 50 % responden menjawab setuju dan 7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,36 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

3. Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil dari penelitian, dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=F(X)/n]
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Sikap	Disiplin Kerja 1	3	3%	10	10%	37	36%	48	47%	4	4%	346	3,39
2		Disiplin Kerja 2	3	3%	11	11%	38	37%	45	44%	5	5%	344	3,37
3	Norma	Disiplin Kerja 3	0	0%	6	6%	50	49%	42	41%	4	4%	350	3,43
4		Disiplin Kerja 4	0	0%	3	3%	41	40%	49	48%	9	9%	370	3,63
5	Tanggung Jawab	Disiplin Kerja 5	0	0%	18	18%	36	35%	45	44%	3	3%	339	3,32
6		Disiplin Kerja 6	0	0%	19	19%	28	27%	51	50%	4	4%	346	3,39
RATA-RATA			1	1%	11	11%	38	38%	47	46%	5	5%	349,2	3,42

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.4. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja mulai dari indikator pertama yaitu indikator sikap sampai dengan indikator terakhir yaitu indikator tanggung jawab. Pada indikator pertama yaitu sikap dengan pernyataan karyawan selalu datang tepat waktu, sebanyak 47 % setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,39 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan selalu datang tepat waktu. Dan pada pernyataan kedua yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebanyak 44 % setuju dan 5 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pada indikator kedua yaitu norma dengan pernyataan karyawan selalu mematuhi semua peraturan, sebanyak 41 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,43 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan

selalu mematuhi semua peraturan. Dan dengan pernyataan kedua yaitu karyawan siap menerima hukuman jika melanggar sop perusahaan, sebanyak 48 % menjawab setuju dan 9 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,63 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan siap menerima hukuman jika melanggar sop perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu tanggung jawab dengan pernyataan karyawan mampu menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja, sebanyak 44 % menjawab setuju dan 3 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,32 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja, dan pada pernyataan kedua yaitu karyawan menerima sanksi jika bersalah, sebanyak 50 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,39 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan menerima sanksi jika bersalah.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel disiplin kerja setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 46 % responden menjawab setuju dan 5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,42 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS		NILAI	TAFSIR
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=F(X)/n]
1	Kualitas Pekerjaan	Kinerja Karyawan 1	0	0%	0	0%	31	30%	65	64%	6	6%	383	3,75
2		Kinerja Karyawan 2	0	0%	0	0%	31	30%	65	64%	6	6%	383	3,75
3	Pelaksanaan Tugas	Kinerja Karyawan 3	0	0%	7	7%	32	31%	54	53%	9	9%	371	3,64
4		Kinerja Karyawan 4	0	0%	7	7%	35	34%	51	50%	9	9%	368	3,61
5	Kuantitas Kerja	Kinerja Karyawan 5	3	3%	7	7%	36	35%	52	51%	4	4%	353	3,46
6		Kinerja Karyawan 6	3	3%	7	7%	37	36%	51	50%	4	4%	352	3,45
		RATA-RATA	1	1%	5	5%	34	33%	56	55%	6	6%	368,3	3,61

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.5. diatas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari indikator pertama yaitu indikator kualitas pelayanan sampai dengan indikator terakhir yaitu indikator kuantitas kerja. Pada indikator pertama yaitu

karyawan cermat dalam meminimalisir masalah pekerjaan, sebanyak 64 % setuju dan 6 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,75 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan cermat dalam meminimalisir masalah pekerjaan. Dan pada pernyataan kedua yaitu setiap karyawan bekerja dengan cepat dan tepat, sebanyak 64 % setuju dan 6 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,75 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan setiap karyawan bekerja dengan cepat dan tepat.

Pada indikator kedua yaitu pelaksanaan tugas dengan pernyataan karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan benar, sebanyak 53 % menjawab setuju dan 9 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,64 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan benar. Dan dengan pernyataan kedua yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebanyak 50 % menjawab setuju dan 9 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,1 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada indikator ketiga yaitu kuantitas kerja dengan pernyataan setiap karyawan bekerja sesuai dengan jam kerjanya masing-masing, sebanyak 51 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,46 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan setiap karyawan bekerja sesuai dengan jam kerjanya masing-masing, dan pada pernyataan kedua yaitu karyawan mampu bekerja sama dalam team untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 50 % menjawab setuju dan 4 % responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,45 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju jika dikatakan karyawan mampu bekerja sama dalam team untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja karyawan setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 55 % responden menjawab setuju dan 6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,61 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, turut mempengaruhi kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

4.1.5 Hasil 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

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

Tabel 4.7. 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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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 4.8. 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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas Pekerjaan	Kinerja Karyawan 1	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2		Kinerja Karyawan 2	0,524	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Pelaksanaan Tugas	Kinerja Karyawan 3	0,693	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4		Kinerja Karyawan 4	0,691	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kuantitas Kerja	Kinerja Karyawan 5	0,758	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. 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 $\alpha > 0,6$

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

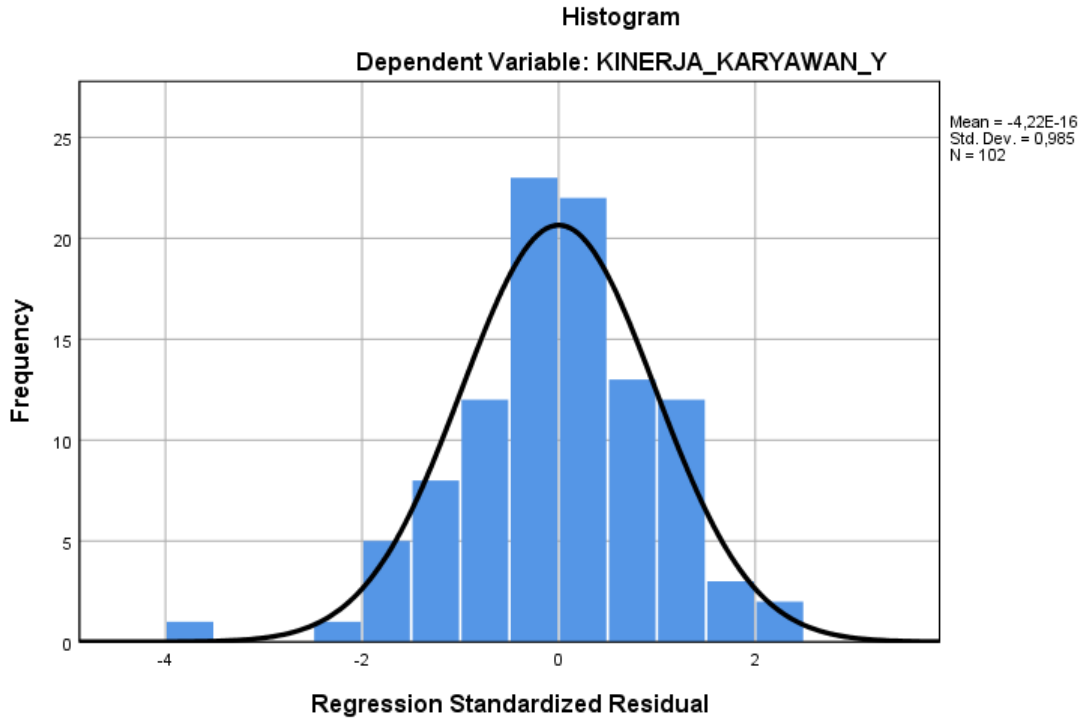
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat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

4.1.6 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. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 5\%$)*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 4.11. 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.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan table 4.11 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 4.12. Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

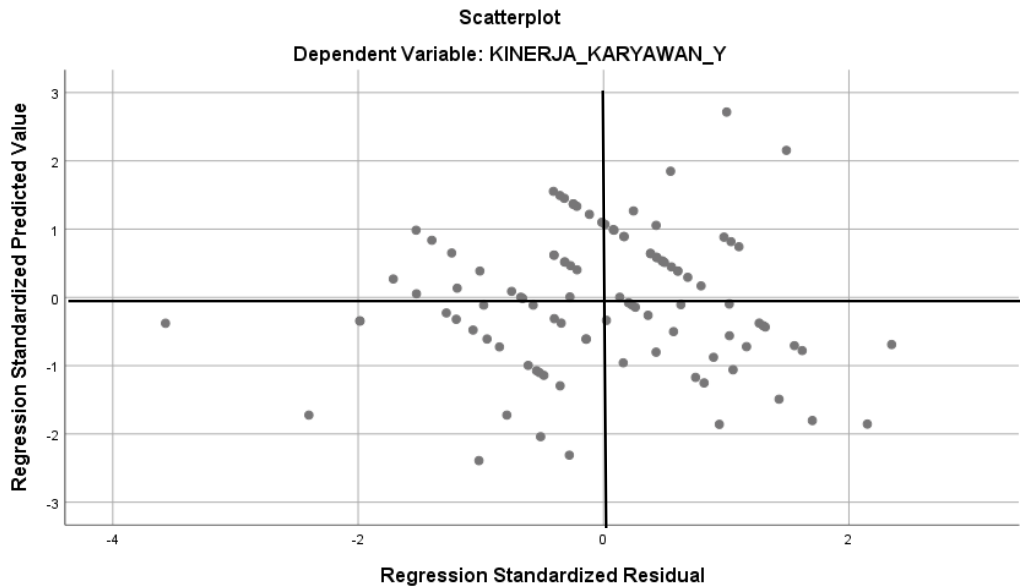
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	,864	> 0,1	1,158	< 10
Motivasi	,721	> 0,1	1,388	< 10
Disiplin Kerja	,823	> 0,1	1,216	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,257	1,400		4,470	,000		
	GAYA_KEPEMIMPINA N_X1	-,071	,047	-,157	-1,518	,132	,864	1,158
	MOTIVASI X2	-,042	,039	-,122	-1,077	,284	,721	1,388
	DISIPLIN_KERJA_X3	-,068	,052	-,139	-1,314	,192	,823	1,216

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,132, Motivasi (X_2) Sebesar 0,284, Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar 0,192, Jumlah tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7 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

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.14. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,268	2,353		,539	,591		
	GAYA_KEPEMIMPINA N_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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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.

- c. 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.
- d. 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)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 4.15. 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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.15. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 25,141 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat ada Tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,460. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 25,141 > \text{dari } f_{tabel} = 2,460$ 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 (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan CV. Genta Jaya Steel, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.16. Koefisien Determinasi

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_KERJA_X3,GAYA_KEPEMIMPINAN_X1, MOTIVASI_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* 4.14. di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.17. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	a = 5%	
Gaya Kepemimpinan	3.650	1.98350	,000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	3.852	1.98350	,000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3.094	1.98350	,003	> 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 42% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 58% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $f_{hitung} (25.141) > f_{tabel} (2.460)$. Hasil Uji t Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan hasil $t_{hitung} (3.650)$, variabel motivasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3.852)$. dan disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3.094)$, dimana $t_{tabel} (1.98350)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.14 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,344 yang berarti bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel.

4.2 Pembahasan

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 karyawans 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 karyawans 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 independen 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 akan di terima setiap bulannya, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor pendorong dalam peningkatan disiplin karyawan di CV. Genta Jaya Steel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi datayang 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

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan didalam penulisan skripsi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Genta Jaya Steel maka penulis memberikan saran sebagai berikut ini :

1. Terkait dengan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan, pemimpin yang selalu memberikan arahan secara langsung tentang pekerjaan kepada karyawan perlu dipertahankan, Sedangkan untuk pemimpin atau pihak manajemen perusahaan alangkah baiknya dapat meningkatkan kepedulian serta perhatian terhadap karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.
2. Terkait motivasi kerja, perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan perlu dipertahankan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak merasa puas perlu diperhatikan sebagaimana mestinya perusahaan maupun pihak manajemen

dapat menerapkan program yang menjamin kesejahteraan karyawan dalam bentuk finansial maupun kesehatannya seperti memberikan asuransi BPJS.

3. Berkaitan dengan disiplin kerja yang menyatakan karyawan siap menerima hukuman jika melanggar SOP perusahaan perlu dipertahankan. Sedangkan karyawan yang belum mampu menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja perlu diperhatikan lagi dengan memberikan arahan yang baik dalam memaksimalkan waktu bekerja dan juga memberikan sanksi atau surat peringatan bagi karyawan yang banyak melanggar peraturan.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan yang meningkat dalam meminimalisir masalah pekerjaan perlu dipertahankan. Sedangkan bagi karyawan yang belum dapat bekerja sama sebagai tim perlu mendapat perhatian pihak manajemen perusahaan. Pemimpin perusahaan dapat memberikan dorongan penuh agar karyawan bisa bekerja mencapai tujuan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 : Eureke 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