



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. CITRA GAYA NUSANTARA, Jakarta Selatan)

Mochamad Nur^{1*}, Aris Wahyu Kuncoro²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

*Penulis Korespondensi: mochamadnoer2209@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out the influence of leadership style, work motivation, and discipline on employee performance at PT Citra Gaya Nusantara. This research uses Non Probability Sampling Technique with Saturated Sampling method. The sample in this study is 40 employees and the sample used is 40 respondents calculated using the Slovin formula. Data analysis using multiple linear regression using SPSS software version 22. The results of this study show that the variables of leadership style and discipline have a significant effect on employee performance, while work motivation does not affect employee performance. The results of this research are expected to improve employee performance at PT Citra Gaya Nusantara.*

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

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Gaya Nusantara. Penelitian ini menggunakan Teknik Non Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Citra Gaya Nusantara.*

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kinerja Karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan bisnis yang kian kompetitif, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan produktivitas sebagai determinan utama dalam mencapai efisiensi operasional. Kinerja karyawan memegang peranan sentral dalam konstelasi ini, mengingat sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Performa individu dalam organisasi tidak terbentuk secara vakum, melainkan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara berbagai variabel manajerial, di antaranya gaya kepemimpinan, dorongan motivasi, serta derajat disiplin kerja. Kepemimpinan secara substantif merupakan proses interaktif di mana figur pemimpin bertindak sebagai katalisator yang mengarahkan visi dan memengaruhi perilaku staf agar selaras dengan tujuan korporasi (Nurhalim, 2023). Kegagalan manajerial dalam mengkomunikasikan visi atau mengambil keputusan yang akurat berisiko memicu konflik internal dan degradasi loyalitas yang berujung pada penurunan performansi kolektif.

Selain aspek kepemimpinan, motivasi kerja menjadi elemen krusial yang menentukan tingkat persistensi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berfungsi sebagai daya dorong yang membangkitkan semangat dan ketekunan individu untuk memenuhi kebutuhan

personal sekaligus target organisasi (Hidayat dkk., 2023). Hal ini berkorelasi erat dengan disiplin kerja sebagai bentuk pengendalian diri dan manifestasi tanggung jawab pegawai terhadap norma serta jadwal yang ditetapkan organisasi (Hasibuan, 2020). Penegakan disiplin bukan sekadar instrumen pengawasan, melainkan alat manajerial untuk menciptakan keteraturan operasional dan mencegah inefisiensi (Ajabar, 2020). Dalam dinamika organisasi kontemporer, integrasi antara pemimpin yang inspiratif, sistem motivasi yang efektif, dan budaya disiplin yang konsisten menjadi prasyarat mutlak bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar yang bersifat volatil.

PT Citra Gaya Nusantara, sebagai entitas yang bergerak di sektor biro administratif, menghadapi tantangan nyata dalam menjaga stabilitas kinerja sumber daya manusianya. Berdasarkan data historis, perusahaan mengalami fluktuasi jumlah klien yang signifikan, di mana pasca-pemulihan krisis pandemi pada tahun 2022, terjadi tren penurunan kembali pada tahun 2024. Gejolak ini mengindikasikan adanya diskrepansi antara kinerja aktual dengan standar yang diharapkan, yang disinyalir berkaitan dengan permasalahan disiplin, penurunan motivasi, atau efektivitas kepemimpinan di lapangan. Fenomena angka absensi dan keterlambatan menjadi indikator empiris yang memerlukan investigasi lebih mendalam. Melalui eksplorasi ilmiah terhadap dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi penguatan modal insani yang spesifik bagi PT Citra Gaya Nusantara, guna meningkatkan daya saing dan mutu layanan secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja guru merupakan cerminan dari tingkat efektivitas, efisiensi, dan perilaku profesional seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pengajaran, pembimbingan, serta pembentukan karakter siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal (Ashlan & Akmaluddin, 2021). Kualitas kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor fundamental, yaitu kepribadian dan komitmen profesional, kemampuan atau kompetensi mengajar, motivasi kerja yang kuat, serta tingkat disiplin dalam menjalankan tanggung jawab sebagai mentor (Pratiwi et al., 2021). Untuk mengukur keberhasilan kinerja tersebut, terdapat beberapa indikator utama yang menjadi acuan, meliputi penguasaan materi dan pedagogi yang komprehensif, kemampuan merancang serta melaksanakan pembelajaran secara efektif, kecakapan dalam melakukan evaluasi belajar, adanya komitmen dan tanggung jawab yang tinggi, hingga kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan seluruh komunitas sekolah (Purima et al., 2025).

Gaya Kepemimpinan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan memberikan semangat dalam mencapai tujuan profesional maupun organisasional (Khaeruman et al., 2021). Ciri utama motivasi ini terlihat dari adanya perilaku kerja nyata serta intensitas dan ketahanan individu dalam menyelesaikan tugasnya (Muflihini, 2024). Secara teoretis, motivasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan lingkungan kerja dan faktor motivator yang meningkatkan kepuasan melalui pengakuan serta pengembangan diri. Adapun efektivitas motivasi ini dapat diukur melalui beberapa indikator kunci, meliputi keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, tingkat tanggung

jawab dan disiplin, adanya dorongan kuat untuk berprestasi, serta kemampuan kolaborasi yang baik antar rekan kerja (Purima et al., 2025).

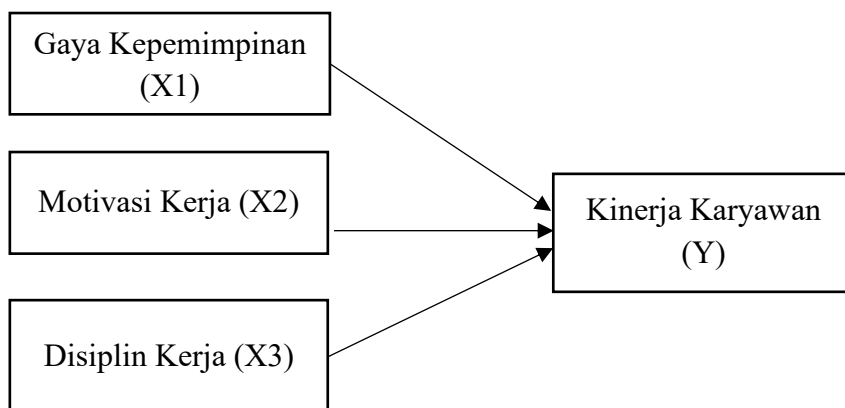
Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan strategis seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan menginspirasi para guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Riduwan, 2023). Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, mulai dari model situasional seperti otokratis, pembinaan, demokratis, dan delegasi, hingga model populer seperti karismatik, transaksional, transformasional, dan visioner (Sudadi, 2022). Penerapan gaya kepemimpinan ini sangat dipengaruhi oleh faktor otoritas resmi, ciri kepribadian, kompetensi manajemen, perilaku keseharian, serta keluwesan pemimpin dalam menghadapi perubahan. Adapun efektivitas gaya kepemimpinan ini dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kuatnya komitmen terhadap visi sekolah, penggunaan visi sebagai pedoman dalam mengambil keputusan, serta fokus yang konsisten terhadap pengembangan kompetensi dan kinerja guru (Yunus et al., 2021).

Disiplin

Beban kerja guru merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, mulai dari perencanaan pembelajaran, kegiatan mengajar di kelas, hingga tugas administratif dan kolaborasi dengan orang tua (Zibran, 2023). Munculnya beban kerja ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisik dan mental guru, serta faktor eksternal yang meliputi lingkungan sekolah, jam kerja yang panjang, hingga tekanan waktu dan tanggung jawab yang besar (Hilda, 2025). Untuk mengukurnya, terdapat beberapa indikator utama yang bisa digunakan, yaitu durasi jam mengajar, proses penilaian hasil belajar siswa, keterlibatan dalam mendampingi kegiatan ekstrakurikuler, serta adanya tugas-tugas tambahan di luar tanggung jawab utama sebagai pendidik (Syamsuri et al., 2024).

Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Efektivitas kinerja karyawan (Y) pada dasarnya merupakan hasil interaksi dinamis antara arahan manajerial dan kondisi internal individu di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) muncul sebagai variabel-variabel determinan yang secara konsisten terbukti menentukan

keberhasilan produktivitas organisasi. Keberadaan pemimpin yang mampu menginspirasi bukan hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pendorong terciptanya komitmen dan ketertiban perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan studi empiris dari Adam dan Widyastuti (2022) yang menegaskan bahwa kolaborasi antara kepemimpinan yang suportif, motivasi yang kuat, serta penegakan disiplin yang ajek memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memosisikan ketiga faktor tersebut sebagai pilar utama yang diuji signifikansinya secara parsial maupun simultan dalam memengaruhi stabilitas kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal guna menguji signifikansi hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis melalui data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2021). Fokus utama dari desain asosiatif kausal ini adalah untuk mengevaluasi secara mendalam seberapa besar kontribusi variabel independen—yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja—terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sebagai penelitian eksplanatori (*explanatory research*), studi ini berupaya memberikan penjelasan sistematis mengenai mekanisme pengaruh antarvariabel melalui verifikasi empiris.

Data dikumpulkan secara primer melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja. Untuk memastikan akurasi hasil, data yang diperoleh dari PT Citra Gaya Nusantara diolah menggunakan perangkat lunak statistik (seperti SPSS atau SmartPLS). Teknik analisis mencakup uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda untuk mengukur kekuatan pengaruh secara parsial maupun simultan, sehingga mampu memberikan gambaran objektif mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi produktivitas di lokasi penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Gaya Nusantara yang berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena total karyawan dalam PT Citra Gaya Nusantara yang hanya berjumlah 40 orang sehingga pengambilan sampel dapat dilakukan dari seluruh populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian, Skala Pengumpulan Data dan Jenis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuesioner (angket) dan wawancara (*interview*). Data yang dikumpulkan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan, yaitu para karyawan PT. Citra Gaya Nusantara yang menjadi responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, dan literatur yang relevan, baik dari internal perusahaan maupun sumber eksternal. Skala pengumpulan data menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Jawaban Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Karakteristik Responden

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner	Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil pekerjaan yang saya serahkan selalu akurat dan memenuhi standar kualitas yang diharapkan.	16	Likert
	2. Kuantitas Kerja	2. Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan harian yang ditetapkan oleh perusahaan.	17	Likert
	3. Inisiatif	3. Saya sering mengajukan ide atau mengambil tindakan proaktif untuk meningkatkan efisiensi kerja.	18	Likert
	4. Ketepatan Waktu	4. Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas tinggi dan minim kesalahan.	19	Likert
	5. Kuantitas Kerja	5. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan dalam batas waktu yang ditentukan.	20	Likert

	6. Komitmen	6. Saya bersedia mengeluarkan upaya ekstra melebihi tugas formal untuk menyelesaikan pekerjaan.	21	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X1) (Rivai, 2014)	1. Karismatik	1. Atasan saya menunjukkan perilaku yang beretika tinggi dan menjadi panutan bagi karyawan.	6	<i>Likert</i>
	2. Motivasi Inspiratif	2. Atasan saya selalu mendorong dan memberikan semangat kepada tim untuk mencapai visi dan tujuan bersama.	7	<i>Likert</i>
	3. Stimulasi Intelektual	3. Atasan saya mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru dalam bekerja.	8	<i>Likert</i>
	4. Perhatian Individual	4. Atasan saya memperhatikan kebutuhan pribadi dan profesional setiap karyawan.	9	<i>Likert</i>
	5. Manajemen Pengecualian Aktif	5. Atasan saya memantau pekerjaan secara cermat dan mengambil tindakan korektif segera saat terjadi kesalahan.	10	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2) (Hasibuan, 2016)	1. Tanggung Jawab	1. Saya merasa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.	1	<i>Likert</i>
	Pencapaian	2. Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas yang menantang dengan baik.	2	<i>Likert</i>
	2. Minat & Kepuasan	3. Saya benar-benar menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	3	<i>Likert</i>

	3. Pengakuan & Penghargaan	4. Kinerja baik saya selalu mendapatkan pengakuan atau pujian yang memadai dari atasan.	4	<i>Likert</i>
	4. Kesempatan Berkembang	5. Perusahaan memberikan saya kesempatan yang jelas untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karier.	5	<i>Likert</i>
Disiplin (X3) (Mangkunegara, 2017)	1. Kepatuhan Terhadap Waktu	1. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.	11	<i>Likert</i>
	2. Penggunaan Waktu Kerja	2. Saya memanfaatkan seluruh jam kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, bukan untuk urusan pribadi.	12	<i>Likert</i>
	3. Kepatuhan terhadap Aturan Perusahaan	3. Saya memahami dan selalu mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.	13	<i>Likert</i>
	4. Pakaian dan Penampilan	4. Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang rapi dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	14	<i>Likert</i>
	5. Tanggung Jawab dan Komitmen	5. Saya bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun harus melewati waktu normal.	15	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2025.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik untuk mengolah dan menyajikan data yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau melalui ukuran statistik seperti rata-rata, median, modus, persentase, dan standar deviasi.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur suasana ukurannya, uji ini di maksudkan untuk mengukur sah atau tiadaknya suatu kuesioner, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Correlation Product Moment* dan *Corrected Item – Total correlation*. Untuk menentukan nilai r tabel (*Correlation Product Moment*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks sejauh mana suatu alat pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α) dengan tingkat/taraf signifikansi yang digunakan 0,6 agar data dapat dikatakan reliabel (Purnomo, 2019)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Alat Analisis Data

1. Analisis Koefisien Sederhana
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
4. Uji T

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel Penelitian dan Analisis Data Responden

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program *software* Microsoft Excel 2021 dan *Statistic Product Service and Solution* (SPSS) Versi 22. Data yang diolah berupa kuesioner yang telah di tabulasi di Microsoft Excel 2021 dan dihitung berdasarkan SPSS v.22. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang responden yang merupakan pegawai PT Citra Gaya Nusantara. Analisis data responden dilakukan dengan pengelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Frekuensi Lama Bekerja Responden.

Tabel 3. Frekuensi Lama Bekerja Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	24	60.0	60.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

B. Statistik Deskriptif

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 (rentang 3,40-4,20) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Cipta Gaya Nusantara mempunyai kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi/baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,19 (rentang 3,40-4,20) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Cipta Gaya Nusantara mempunyai gaya kepemimpinan yang berada pada kategori tinggi/baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,24 (rentang 4,21-5,00) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Cipta Gaya Nusantara mempunyai motivasi kerja yang berada pada kategori sangat tinggi/baik.

Pengukuran Data Deskriptif Variabel Disiplin (X₃)

Rata-rata jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 4,36 (rentang 4,21-5,00) secara keseluruhan dari 40 responden yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Cipta Gaya Nusantara mempunyai disiplin yang berada pada kategori sangat tinggi/baik.

C. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini didapatkan semua indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel (0,320) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel-variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Reliability Statistics* yang terlihat berdasarkan uji statistik (*Cronbach's Alpha*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan- pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

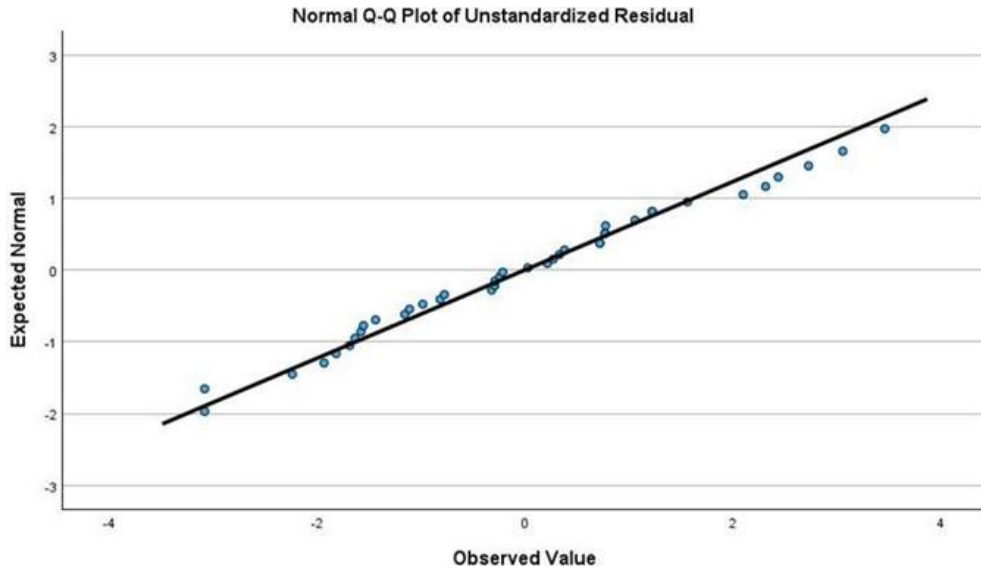
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.066	40	.200*	.981	40	.740

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan hasil dari uji normalitas Shapiro-Wilk dapat dilihat bahwa nilai signifikansi bernilai 0,740 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($0,740 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan Uji Normalitas dengan Grafik Q-Q Plot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Tabel Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.296	2.264		.573	.571		
	Gaya Kepemimpinan	.347	.155	.317	2.234	.032	.337	2.965
	Motivasi Kerja	.339	.212	.281	1.600	.118	.221	4.535
	Disiplin	.414	.180	.342	2.301	.027	.307	3.260

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari uji multikolinearitas masing-masing variabel independen pada tabel menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai TOL setiap variabel independen lebih dari 0,10 yang berarti dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.510	1.300		.393	.697
	Gaya Kepemimpinan	.006	.089	.019	.067	.947
	Motivasi Kerja	-.001	.122	-.002	-.004	.997
	Disiplin	.031	.103	.091	.304	.763

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan hasil dari tabel, diperoleh bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

E. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.809 ^{***}	.721 ^{***}	.791 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.809 ^{***}	1	.828 ^{***}	.820 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	40	40	40	40
Disiplin	Pearson Correlation	.721 ^{***}	.828 ^{***}	1	.803 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.791 ^{***}	.820 ^{***}	.803 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin (X3) dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai sig. dari seluruh variabel yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen pada penelitian ini dengan kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	2.264		.573	.571
	Gaya Kepemimpinan	.347	.155	.317	2.234	.032
	Motivasi Kerja	.339	.212	.281	1.600	.118
	Disiplin	.414	.180	.342	2.301	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Hasil interpretasi berdasarkan tabel hasil uji regresi tersebut adalah (1) Konstanta 1,296 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin (X3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 1,296. (2) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,347 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,347 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. (3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,339 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,339 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Dan (4) Koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,414 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1 kali 0,414 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.735	1.691

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui koefisien determinasi/*KD/Adjusted R Square* menunjukkan 0,756 artinya sebesar 75,6% dari nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 24,4% (100%-75,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	2.264		.573	.571
	Gaya Kepemimpinan	.347	.155	.317	2.234	.032
	Motivasi Kerja	.339	.212	.281	1.600	.118
	Disiplin	.414	.180	.342	2.301	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.22

Nilai t-tabel ditentukan dengan menggunakan rumus $df = 40 - 1 = 39$. Dari hasil rumus tersebut, diperoleh hasil t-tabel sebesar 2,023. Hasil berdasarkan tabel uji T, maka diperoleh analisis dari masing-masing variabel independen sebagai berikut: (1) Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y); (2) Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y); serta (3) Koefisien variabel Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Gaya Nusantara, (2) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Gaya Nusantara dan (3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Gaya Nusantara.

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Lingkungan Kerja, Kecerdasan Spiritual dll. Serta penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah objek tidak hanya di lingkungan perusahaan swasta, tapi juga lingkungan perusahaan pemerintahnya, agar diperoleh hasil uji yang komperhensif terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*.

- Ariyanto, d. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang.
- Busro, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: expert.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Ferdinand, A. T. (2014). Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Koefisien Determinasi (R²).
- Kaswan. (2017). Pengaruh Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2.
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi.