

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KARYAWAN PADA CV CITRA BARUNA BARAT

Novita Tania¹, Rusdiana Simamora²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : novitataniaa@gmail.com¹ , rusdianasimamora@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas karyawan CV Citra Baruna Barat. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Citra Baruna Barat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV Citra Baruna Barat dan secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV Citra Baruna Barat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah 48.1%

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kualitas, Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya melakukan penjualan dan penawaran produk dalam bentuk pelayanan atau jasa. Akan tetapi dibalik kemudahan yang ditawarkan, terdapat berbagai kekurangan ataupun permasalahan yang sering kali dihadapi seperti: waktu pengiriman yang terlambat, pelayanan yang kurang prima, daya jangkauan terbatas, barang yang gagal terkirim disebabkan oleh kelalaian karyawan yang menyebabkan perusahaan harus membayar biaya ganti rugi. Kualitas karyawan menurun karena tidak maksimalnya gaya kepemimpinan dari pimpinan di suatu perusahaan, karena Gaya Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan untuk dapat memberdayakan karyawannya. Selain itu rendahnya Disiplin Kerja juga ditunjukkan dengan tingginya absensi karyawan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan. Berikut penurunan motivasi kerja yang terjadi di perusahaan CV Citra Baruna Barat menjadi salah satu masalah yang perlu untuk segera diatasi karena dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dan menjadi kurang efektif dan efisien sehingga pertumbuhan perekonomian perusahaan terhambat. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis indikasi penurunan kualitas karyawan pada dua bulan terakhir di tahun 2020 yaitu pada bulan Agustus dan September dimana kualitas karyawan dilihat mengalami penurunan. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan keterlambatan masuk kerja. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan mengatasi seluruh keinginan pelanggan serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut ini disampaikan data penilaian kualitas karyawan CV Citra Baruna Barat.

Tabel 1. Data Survei Penilaian Kualitas Karyawan CV Citra Baruna Barat.

No	Faktor penyebab menurunnya kualitas karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Ketidak tepatan penyelesaian tugas	12	35%
2	Ketidak sesuaian jam kerja	8	23%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	10	30%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	4	12%
Total		34	100%

Sumber: Hasil Survei dari HRD CV. Citra Baruna Barat Tahun 2020

Data tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang (35%) penurunan kualitas karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 8 orang (23%) mengatakan bahwa menurunnya kualitas karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja. Sementara itu, sebanyak 10 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kualitas karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 4 orang (12%) mengatakan bahwa menurunnya kualitas karyawan karena kurangnya kerjasama antara sesama karyawan lainnya. Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV Citra Baruna Barat.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT ?

BATASAN MASALAH

Batasan penelitian ini hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, & disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kualitas karyawan sebagai variabel terikat. Lokasi penelitian pada CV. Citra Baruna Barat dan tahun penelitian yaitu tahun 2020. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer untuk pengumpulan data seperti observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT.

Manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Memberikan wawasan secara ilmiah bagi peningkatan kualitas yang ditinjau dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.
 - b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia organisasi perusahaan.
2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi penulis
Merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas karyawan.
 - b. Bagi perusahaan
Sebagai masukan atau saran bagi CV Citra Baruna Barat dalam hal gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kualitas karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [2].

Indikator Gaya Kepemimpinan

3 indikator gaya kepemimpinan yaitu Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delekatif, dan Kepemimpinan Partisipatif [4].

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya [5]. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku [6].

Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi yaitu Kriteria Berdasarkan Sikap, Kriteria Berdasarkan Norma dan Kriteria Berdasarkan Tanggung Jawab [3].

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya [7]. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal [3].

Indikator Motivasi Kerja

Dalam Teori Motivasi Claude S.George terdapat 8 indikator dalam memotivasi karyawan yaitu Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju/promosi, Pengakuan sebagai individu, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, dan Pengakuan atas prestasi [3].

Kualitas

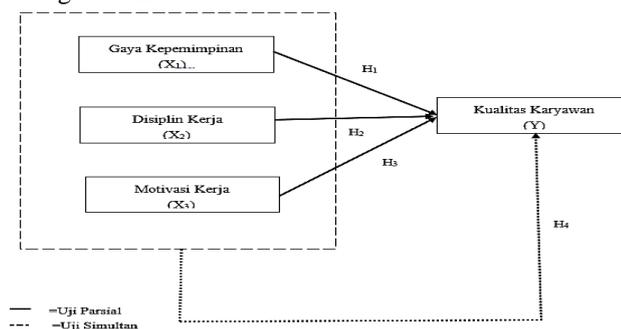
Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kualitas Merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi *marketing, engineering, manufacture, dan maintance*, dimana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan harapan pelanggan [2].

Indikator Kualitas Karyawan

Indikator kualitas karyawan yaitu Pengetahuan pemberian pelatihan, Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir, Keterampilan, Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, dan Pengawasan teknis [4].

Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas paradigma penelitian inti akan memusatkan pengamatan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), & Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kualitas Karyawan (Y), untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul [16]. *Intern* terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kualitas (Y) karyawan CV CITRA BARUNA BARAT

H_2 : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas (Y) karyawan CV CITRA BARUNA BARAT

H_3 : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kualitas (Y) karyawan CV CITRA BARUNA BARAT

H_4 : Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kualitas (Y) karyawan CV CITRA BARUNA BARAT

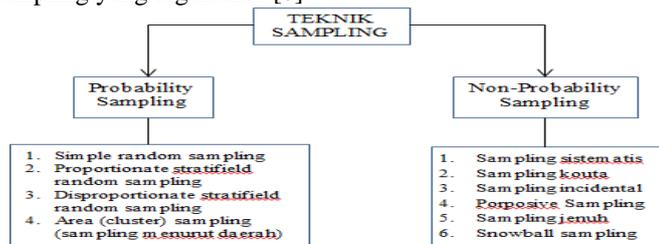
3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [8]. Populasi adalah suatu kelompok, kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV CITRA BARUNA BARAT yang berjumlah 34 orang [8].

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [8]. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik *sampling* yang digunakan [8].



Gambar 2. Teknik Sampling

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh (*Nonprobability Sampling*). Sampling Jenuh (*Nonprobability Sampling*) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel sehingga sampel yang digunakan adalah 34 Karyawan CV. Citra Buana Barat.

Operasional Variabel

Untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data dengan cara kuesioner, melalui pendekatan kuantitatif dan menggunakan sampel yang ditentukan dengan teknik *Simple Random Sampling* pada seluruh Karyawan CV. Citra Baruna Barat, dan berikut operasional variabel dalam kuesioner yang akan dibuat :

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan	Sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	1. Kepemimpinan Otoriter	Likert
			2. Kepemimpinan Delegatif	Likert
			3. Kepemimpinan Parsitipatif	Likert
			4. Keamanan kerja	Likert
			5. Tempat kerja yang baik	Likert
			6. Penerimaan oleh kelompok	Likert
			7. Perlakuan yang wajar	Likert
			8. Pengakuan atas prestasi	Likert
2.	Disiplin Kerja	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	1. Kriteria berdasarkan Sikap	Likert
			2. Kriteria berdasarkan Norma	Likert
			3. Kriteria berdasarkan Tanggung Jawab	Likert
3.	Motivasi Kerja	Sebuah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.	1. Upah yang adil dan layak	Likert
			2. Kesempatan untuk maju/promosi	Likert
			3. Pengakuan sebagai individu	Likert

			4. Keamanan Kerja	Likert
			5. Tempat kerja yang baik	Likert
			6. Penerimaan oleh kelompok	Likert
			7. Perlakuan yang wajar	Likert
			8. Pengakuan atas prestasi	Likert
4.	Kualitas Karyawan	Memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kualitas merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi <i>marketing, engineering, manufacture, dan maintance</i> , dimana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan harapan pelanggan.	1. Pengetahuan pemberian pelatihan	Likert
			2. Kemampuan berorientasi pada <i>intelligence</i> dan daya pikir	Likert
			3. Keterampilan	Likert
			4. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan	Likert
			5. Pengawasan Teknis	Likert

Sumber : Penelitian, 2020

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikasi 0.05 berarti butir pertanyaan tersebut valid [8]. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 25 uji *statistic* Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 [9].

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, [9]. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik normal P-P Plot.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling korelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, yaitu variabel independen sama dengan nol. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) Variabel inflation faktor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10 [9].

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Glesjer adalah sebagai berikut [9]:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka mengalami gangguan Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi atau meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen. Apabila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor

dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila terdapat paling sedikitnya dua variabel independen. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut [8]:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Sumber : (Penelitian, 2020)

Dimana :

Y	: Kualitas Karyawan	α	: Koefisien
X ₁	: Gaya Kepemimpinan	$\beta_{1,2,3}$: Konstanta
X ₂	: Disiplin Kerja	ε	: Standar error
X ₃	: Motivasi Kerja		

Uji Goodnes of Fit

a. Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji statistik F merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis dapat dikatakan layak. Suatu model dapat dikatakan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi apabila variabel-variabel yang terdapat pada model, uji F yang dilakukan juga menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen [8].

b. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien Determinasi dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi dengan rumus : $R^2 = Adjusted R Square \times 100\%$ [9]. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. [9].

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependennya [9]

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Penelitian, 2020)

Keterangan :

t	= nilai <i>t hitung</i>
r _{xy}	= korelasi xy yang ditemukan
n	= jumlah sampel

Kriteria Keputusan :

1. $H_0 : b_1 = 0$, Artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.
 $H_a : b_1 > 0$, Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.
2. $H_0 : b_2 = 0$, Artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.
 $H_0 : b_2 > 0$, Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.
3. $H_0 : b_3 = 0$, Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.
 $H_0 : b_3 > 0$, Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas karyawan CV CITRA BARUNA BARAT.

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 3) Taraf signifikan = 5%
- 4) Derajat kebebasan = $n - 3$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan setiap pernyataan benar atau valid yang dipergunakan dalam pengumpulan data dan begitu juga setiap pertanyaan harus realibel, sehingga hasil penelitian tidak bias. Validitas setiap pernyataan dikatakan valid apabila hasil uji $> 0,30$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, adapun hasil uji validitas dan realibilitas sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Disiplin Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pernyataan1	0.418	0,338	Valid	Pernyataan1	0.975	0,338	Valid
Pernyataan2	0.282	0,338	Tidak Valid	Pernyataan2	0.593	0,338	Valid
Pernyataan3	0.432	0,338	Valid	Pernyataan3	0.264	0,338	Tidak Valid
Pernyataan4	0.352	0,338	Valid	Pernyataan4	0.775	0,338	Valid
Pernyataan5	0.439	0,338	Valid	Pernyataan5	0.975	0,338	Valid
Pernyataan6	0.554	0,338	Valid	Pernyataan6	0.470	0,338	Valid
Pernyataan7	0.625	0,338	Valid	Pernyataan7	0.975	0,338	Valid
Pernyataan8	0.515	0,338	Valid	Pernyataan8	0.595	0,338	Valid
Pernyataan9	0.340	0,338	Valid	Pernyataan9	0.975	0,338	Valid
Pernyataan10	0.353	0,338	Valid	Pernyataan10	0.975	0,338	Valid
Motivasi Kerja (X3)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Kualitas (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pernyataan1	0.930	0,338	Valid	Pernyataan1	0.801	0,338	Valid
Pernyataan2	0.930	0,338	Valid	Pernyataan2	0.856	0,338	Valid
Pernyataan3	0.390	0,338	Valid	Pernyataan3	0.206	0,338	Tidak Valid
Pernyataan4	0.783	0,338	Valid	Pernyataan4	0.073	0,338	Tidak Valid
Pernyataan5	0.930	0,338	Valid	Pernyataan5	0.889	0,338	Valid
Pernyataan6	0.472	0,338	Valid	Pernyataan6	0.799	0,338	Valid
Pernyataan7	0.930	0,338	Valid	Pernyataan7	0.776	0,338	Valid
Pernyataan8	0.136	0,338	Tidak Valid	Pernyataan8	0.073	0,338	Tidak Valid
Pernyataan9	0.282	0,338	Tidak Valid	Pernyataan9	0.889	0,338	Valid
Pernyataan10	0.451	0,338	Valid	Pernyataan10	0.799	0,338	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Dari tabel Pernyataan Gaya Kepemimpinan dapat dilihat bahwa dari beberapa nilai kuesioner r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut ada 9 kuesioner yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $n = 34-2$ (32) yaitu sebesar 0,338. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,625 dan yang terendah adalah 0,282. Dari tabel Pernyataan Disiplin Kerja dapat dilihat bahwa dari nilai dari ke 10 pertanyaan r_{hitung} ada 9 pertanyaan yang lebih dari r_{tabel} karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $n = 34-2$ (32) yaitu sebesar 0,338. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,975 dan yang terendah adalah 0,264. Dari tabel Pernyataan Motivasi Kerja dapat dilihat bahwa dari beberapa nilai kuesioner r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut ada 8 pertanyaan yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $n = 34-2$ (32) yaitu sebesar 0,338. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,930 dan yang terendah adalah 0,136. r_{hitung} . Dari tabel Pernyataan Kualitas dapat dilihat bahwa dari nilai dari ke 6 pertanyaan r_{hitung} semua memiliki nilai yang lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan tersebut 7 pertanyaan yang valid karena

$r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $n = 34 - 2$ (32) yaitu sebesar 0,338. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,889 dan yang terendah adalah 0,073.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Butir
Gaya Kepemimpinan	0,547	9
Disiplin Kerja	0,941	9
Motivasi Kerja	0,874	8
Kualitas	0,948	7

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,338 ($0,547 > 0,338$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan Reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan Disiplin Kerja, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,338 ($0,941 > 0,338$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan Reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan Motivasi Kerja, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,338 ($0,874 > 0,338$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan Reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan Kualitas, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,338 ($0,948 > 0,338$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan Reliabel.

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang berjumlah 34 orang dideskripsikan melalui karakteristik jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan dan usia sebagai berikut :

Tabel 7. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Usia

Jenis Kelamin	F	%	Tingkat pendidikan	F	%
Perempuan	0	0	SD	8	23,5
Laki-laki	34	100	SMP	14	41,2
Masa Kerja	F	%	SMA	12	35,3
0-5 Tahun	18	52,9	Usia	F	%
6-10 Tahun	8	23,5	20-30 Tahun	14	41,2
11-15 Tahun	4	11,8	31-40 Tahun	16	47,0
16-20 Tahun	4	11,8	41-50 Tahun	4	11,8

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan Tabel 7 di atas diketahui responden dengan karakteristik jenis kelamin didominasi Laki-laki dengan jumlah 34 orang (100%), responden dengan karakteristik masa kerja didominasi oleh 0-5tahun yaitu berjumlah 18 orang (52,9%), selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan didominasi SMP yaitu berjumlah 14 orang (41,2%), dan responden dengan karakteristik usia didominasi oleh 31-40 Tahun yaitu berjumlah 16 orang (47%).

Deskripsi Variabel

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel, disajikan sebagai berikut :

Tabel 8. Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan	0	0	0	0	0	0	7	20,5	27	79,4
2	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	0	0	0	0	1	2,9	9	26,4	24	70,5

3	Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman	0	0	0	0	2	5,8	9	26,4	23	67,6
4	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan	0	0	0	0	0	0	10	29,4	24	70,5
5	Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan.	0	0	0	0	0	0	10	29,4	24	70,5
6	Pimpinan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.	0	0	0	0	1	2,9	5	14,7	28	82,3
7	Pimpinan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	0	0	1	2,9	3	8,8	6	17,6	24	70,5
8	Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri.	0	0	0	0	1	2,9	8	23,5	25	73,5
9	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan	0	0	0	0	0	0	8	23,5	26	76,4
10	Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada karyawan	0	0	0	0	0	0	7	20,5	27	79,4%
Nilai mean item pernyataan		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		0	0	0	0	2,35	6,85	23,23	68,20	74,11	217,82

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 8 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25.00 diketahui nilai tertinggi Gaya Kepemimpinan yang diikuti karyawan yang dapat meningkatkan yakni 217,82 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (82,35%), menyatakan setuju sebanyak 10 orang (29,41%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (8,8%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean tertinggi berikutnya adalah gaya kepemimpinan yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan penyelesaian *jobdesk* dengan nilai mean 217,82 dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (82,35%), setuju sebanyak 10 orang (29,41%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (8,8%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 0 yakni pada poin Perusahaan sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (79,4%), setuju sebanyak 7 orang (20,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (70,5%), setuju sebanyak 9 orang (26,4%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,9%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (67,6%), setuju sebanyak 9 orang (26,4%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (5,8%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (70,5%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), dan tidak ada responden yang ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 9. Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari jam kerja.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	8	23,5	26	76,4

3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	0	0	0	0	4	11,7	7	20,5	23	67,6
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
5	Saya meminta izin apabila terlambat masuk kerja.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	0	0	0	0	4	11,7	11	32,3	19	55,8
7	Saya meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
8	Saya merasa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.	0	0	0	0	3	8,8	8	23,5	23	67,6
9	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai dengan Jabatan saya.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
10	Saya teliti dalam bekerja.	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
Nilai mean item pernyataan		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		0	0	0	0	10,29	30,11	27,64	81,23	62,05	182,41

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 9 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25.00 diketahui nilai tertinggi Disiplin Kerja yang diikuti karyawan yang dapat meningkatkan yakni 182,41 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (76,4%), menyatakan setuju sebanyak 11 orang (32,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean tertinggi berikutnya adalah disiplin kerja yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan penyelesaian *jobdesk* dengan nilai mean 182,41 dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (76,4%), setuju sebanyak 11 orang (32,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 0 yakni pada poin Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari jam kerja dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (58,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (76,4%), setuju sebanyak 8 orang (23,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (67,6%), setuju sebanyak 7 orang (20,5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (58,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%), dan tidak ada responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 10. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan upah yang adil dan layak	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
2	Upah yang saya terima sesuai dengan <i>deskjob</i> yang saya jalani	0	0	0	0	4	11,7	11	32,3	19	55,8
3	Perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk mendapatkan promosi	0	0	0	0	6	17,6	10	29,4	18	52,9

4	Pimpinan maupun atasan selalu mengakui karyawannya dalam bekerja	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
5	Perusahaan memiliki keamana kerja yang tinggi	0	0	0	0	4	14,7	10	29,4	20	58,8
6	CV.Citra Baruna Barat merupakan tempat kerja yang baik bagi saya	0	0	0	0	4	11,7	11	32,3	19	55,8
7	Tempat saya bekerja saat ini terbilang baik dari segi lingkungan maupun atasan	0	0	0	0	4	11,7	10	29,4	20	58,8
8	Pendapat saya selalu diterima baik secara personal maupun kelompok	0	0	0	0	0	0	10	29,4	24	70,5
9	Perusahaan memberikan perlakuan yang wajar terutama dalam jam kerja	0	0	0	0	0	0	6	17,6	28	82,3
10	Perusahaan memberikan prestasi jika saya melakukan yang terbaik bagi kinerja perusahaan	0	0	1	2,9	3	8,8	6	17,6	24	70,5
Nilai mean item pernyataan		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		0	0	0,29	0,85	9,70	29,29	27,64	81,23	62,35	183,23

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 10 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25.00 diketahui nilai tertinggi Motivasi Kerja yang diikuti karyawan yang dapat meningkatkan yakni 183,23 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (82,35%), menyatakan setuju sebanyak 11 orang (32,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (17,6%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai mean tertinggi berikutnya adalah Motivasi Kerja yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan penyelesaian jobdesk dengan nilai mean 183,23 dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (82,35%), setuju sebanyak 11 orang (32,3%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (17,6%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,9%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 0 yakni pada poin Perusahaan memberikan upah yang adil dan layak dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (58,8%), setuju sebanyak 10 orang (29,4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Upah yang saya terima sesuai dengan *deskjob* yang saya jalani dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (55,8%), setuju sebanyak 11 orang (32,3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (11,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 11. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan	0	0	0	0	7	20,5	12	35,2	15	44,1
2	Jika saya tidak bisa dalam suatu hal diperusahaan, atasan selalu memberi saya pelatihan	0	0	0	0	5	14,7	9	26,4	20	58,8
3	Saya memiliki daya pikir yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan deadline	0	0	0	0	3	8,8	7	20,5	24	70,5
4	Kemampuan saya dalam berorientasi diperusahaan sangat baik	0	0	0	0	5	14,7	11	32,3	18	52,9
5	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja dalam perusahaan	0	0	0	0	5	14,7	11	32,3	18	52,9
6	Saya selalu memiliki ide maupun gagasan berkat keterampilan yang saya miliki	0	0	0	0	4	14,7	10	29,4	20	58,8
7	Saya memiliki wawasan yang luas dalam bidang saya diperusahaan	0	0	0	0	4	14,7	12	35,2	18	52,9

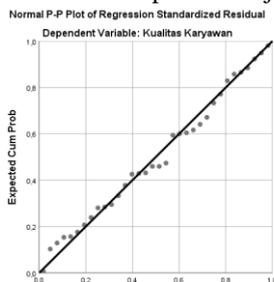
8	Saya memiliki tekad untuk belajar banyak dalam perusahaan agar ilmu yang saya miliki semakin luas	0	0	0	0	5	14,7	11	32,3	18	52,9
9	Perusahaan memiliki pengawasan agar karyawan tidak melanggar SOP yang ada	0	0	0	0	5	14,7	11	32,3	18	52,9
10	Atasan selalu mengawasi bawahannya sehingga tidak terjadi kesalahan	0	0	0	0	4	14,7	10	29,4	20	58,8
Nilai mean item pernyataan		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		0	0	0	0	13,82	43,20	30,58	89,79	55,58	163,38

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada tabel 11 di atas, berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25.00 diketahui nilai tertinggi Kualitas Karyawan yang diikuti karyawan yang dapat meningkatkan yakni 163,38 dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (70,5%), menyatakan setuju sebanyak 12 orang (35,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (20,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean tertinggi berikutnya adalah Kualitas Karyawan yang diikuti dapat memberikan kontribusi bagi pelaksanaan penyelesaian *jobdesk* dengan nilai mean 163,38 dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (70,5%), menyatakan setuju sebanyak 12 orang (35,2%), menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (20,5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai mean terendah adalah 0 yakni pada poin Perusahaan sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (44,1%), setuju sebanyak 12 orang (35,2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (20,5%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jika saya tidak bisa dalam suatu hal diperusahaan, atasan selalu memberi saya pelatihan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (58,8%), setuju sebanyak 9 orang (26,4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (14,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Saya memiliki daya pikir yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan *deadline* dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (70,5%), setuju sebanyak 7 orang (20,5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (8,8%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemampuan saya dalam berorientasi diperusahaan sangat baik dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (52,9%), setuju sebanyak 11 orang (32,3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (14,7%) dan tidak ada responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji parsial dan uji simultan diasumsikan memiliki nilai residual berdistribusi normal dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid, oleh karena itu diperlukan uji normalitas. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	,784	1,275
	Disiplin_Kerja	,075	13,373
	Motivasi_Kerja	,071	14,014

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 12 output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0.784 lebih besar dari 0,10, Disiplin Kerja (X2) adalah 0.075 dan Motivasi Kerja (X3) adalah 0,071 lebih kecil dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $1.275 < 10,00$, Disiplin Kerja (X2) adalah 13.373 dan Motivasi Kerja (X3) adalah $14.014 > 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi, sedangkan Variabel Disiplin Kerja (X₂) & Motivasi Kerja (X₃) terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.808	8,579	
Gaya_Kepemimpinan	,091	,206	,062
Disiplin_Kerja	,244	,290	,385
Motivasi_Kerja	,252	,352	,337

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 13 di atas diketahui persamaan kualitas = $-0,808 + 0,091 + 0,244 + 0,252$ bilangan konstanta (b₀) sebesar -0,808 menunjukkan besarnya kualitas apabila variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan 0. Koefisien regresi pertama (b₁) sebesar 0,091 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja konstan yang dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan nilai, maka kualitas meningkat sebesar 0,091 satuan nilai. Koefisien regresi kedua (b₂) sebesar 0,244 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas dengan asumsi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan yang dapat diartikan apabila disiplin kerja meningkat satu satuan nilai, maka diprediksi kualitas meningkat sebesar 0,244 satuan nilai. Koefisien regresi ketiga (b₃) sebesar 0,252 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas dengan asumsi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja konstan yang dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat satu satuan nilai, maka diprediksi kualitas meningkat sebesar 0,252 satuan nilai.

Hasil Uji t Parsial

Hasil Uji t Parsial bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Hasil uji t Parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.808	8,579		-,094	,926
Gaya_Kepemimpinan	,091	,206	,062	,440	,663
Disiplin_Kerja	,244	,290	,385	,840	,408
Motivasi_Kerja	,252	,352	,337	,717	,479

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 14 diketahui nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan adalah 0,440 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.042 maka t_{hitung} < t_{tabel}, Karena nilai Sig. 0,663 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kualitas karyawan (Y). nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah sebesar $0.840 < t_{tabel} 2.042$ maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kualitas Karyawan (Y). nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja adalah sebesar $0.717 < t_{tabel} 2.042$, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kualitas Karyawan (Y).

Hasil Uji F Simultan

Uji F Simultan bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara bersamaan dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji F Simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	175,272	3	58,424	11,192	,000^b
Residual	156,611	30	5,220		
Total	331,882	33			

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 15 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11,192 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2,91, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kualitas Karyawan.

Hasil Uji Determinasi

Bertujuan untuk mengukur besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727^a	,528	,481	2,285	

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 16 di atas diketahui besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,481 atau 48,1% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kualitas sebesar 48,1% dan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Karyawan pada CV.Citra Baruna Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" diketahui nilai Signifikan (Sig) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,663, variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,408, variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah sebesar 0,479 Karena nilai Sig. lebih dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 H_2 H_3 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh terhadap Keputusan Pembelian (Y).
2. Berdasarkan tabel output SPSS "*Model Summary*" diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,481 atau 48,1% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kualitas sebesar 48,1% dan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi CV.Citra Baruna Barat, yaitu meningkatkan dan memperhatikan faktor dari masing-masing variabel sehingga masing-masing variabel dapat memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Thoaha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- [2] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- [3] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [5] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [6] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [7] A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV.Alfabeta, 2015.
- [9] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.2016. p.89