

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIGMA CIPTA CARAKA

Ringkot P Nainggolan¹, Anne Fathonah²

Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta¹, Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta²

ringkot.2509@gmail.com . 19250048@stie.jayakarta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bukti empiris dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sigma cipta caraka (Telkomsigma) tahun 2023. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Data pada penelitian ini diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang merupakan karyawan dari PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma). Selanjutnya data diolah dengan analisis regresi linear berganda menggunakan program aplikasi *SPSS versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian F hitung menunjukkan bahwa *F hitung* sebesar 26,842 sedangkan nilai *F tabel* 2,783. *F hitung* lebih besar dari *F tabel* atau $26,842 > 2,783$ kemudian dilihat dari hasil nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Telkomsigma merupakan perusahaan solusi IT end-to-end terkemuka di Indonesia. Dengan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki Telkomsigma telah menjadi perusahaan IT yang terdepan dalam inovasi, pengembangan, dan operasi solusi TI, memberikan manfaat ICT (Information and Communication Technology) atau Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terbaik di skala nasional.

Sesuai dengan pengambilalihan 56,39% saham Telkomsigma oleh PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk. dari PT Multimedia Nusantara (TelkomMetra) pada April 2022, Telkomsigma kini telah menjadi anak perusahaan langsung Telkom dan saat ini berfokus pada penyediaan kapabilitas TI tingkat lanjut melalui portofolio baru di IT Services, Cloud, dan Digital Solution.

Telkomsigma didirikan pada tahun 1987, dan sejak itu selalu berkomitmen untuk menjadi perusahaan IT yang terdepan dalam memberikan solusi ICT yang inovatif berbasis end-to-end untuk perusahaan yang membutuhkan layanan mereka, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Dengan visi untuk menjadi Mitra Transformasi Digital Pilihan di Indonesia, sehingga menjadikan misi tersebut untuk menjadi mitra yang terpercaya dalam menyediakan dan menerapkan manfaat solusi ICT untuk mempercepat pertumbuhan bisnis bagi para pelanggan perusahaan. Telkomsigma terus bergerak maju dengan memberikan solusi TI yang inovatif bagi banyak perusahaan di Indonesia dan di luar negeri berkat pengalamannya yang luas dan keahlian yang telah terbukti selama ini. Pada tahun 2010, Telkomsigma diakuisisi oleh Telkom, penyedia layanan informasi dan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Sebagai bagian dari Telkom Group, haruslah siap untuk sepenuhnya mendukung portofolio Telkom di bidang yang terkait dengan informasi dan membawa Telkom ke masa depan.

Layanan terintegrasi yang dibagi menjadi empat pilar utama, yaitu: Data Center, Cloud, System Integration, dan Managed Services. Dengan lebih dari 290 klien di berbagai industri, Perusahaan Telkomsigma adalah masa depan Telkom, dan berusaha untuk menjadi perusahaan ICT terkemuka di Indonesia.

Untuk pencapaian misi dan visi dari perusahaan Telkomsigma maka dibutuhkan sebagai penunjang yakni Kinerja karyawan sebagai *human capital* yang merupakan asset berharga yang dimiliki perusahaan.

Masalah kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan karyawan. Bagaimana pimpinan dapat memberikan motivasi bagi para karyawan dan bagaimana pimpinan dapat mengatur para karyawan sehingga memiliki disiplin diri terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk melakukan penelitian lebih terarah maka masalah tersebut perlu diidentifikasi sehingga dapat diprediksi alternatif-alternatif sebab terjadinya masalah tersebut. Sehingga diidentifikasi secara tegas, antara lain, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma

Cipta Caraka. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka. Dan juga Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka.

Berdasarkan pemilihan judul dan bertitik tolak dari latar belakang masalah, maka terdapat beberapa tujuan penting yang diharapkan melalui penelitian, yaitu untuk mengetahui apakah secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma). untuk mengetahui apakah secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma). Untuk mengetahui apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma). Untuk mengetahui apakah secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma) Tahun 2023.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi penelitian difokuskan pada karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma) yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki, jumlahnya lebih sedikit dari keseluruhan populasi. Dalam hal ini dikarenakan jumlah populasi yang terdapat pada tempat penelitian kurang dari 100 orang, maka sampelnya akan dibuat sama dengan populasi.

Dimana sampel dan populasi berjumlah sama yaitu terdapat sebanyak 55 orang. Menurut (Sugiyono, 2012) sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Teknik atau cara pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner ke para responden yakni karyawan PT. Sigma Cipta Caraka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan di uji, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05. Uji Validitas dengan metode Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor total item dimana diperoleh dari penjumlahan keseluruhan item. Jika nilai r-hitung > r-tabel, maka item kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya jika r-hitung < r-tabel atau nilai korelasinya negatif, maka item tidak valid.

Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Cara untuk menentukan r tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $n - k$, sehingga $55 - 3 = 52$ maka r tabelnya 0.268. Uji validitas menggunakan 55 responden

Tabel 1. Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			

Gaya Kepemimpinan 1	0,569	0,268	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,813	0,268	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,817	0,268	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,759	0,268	Valid
Motivasi			
Motivasi 1	0,727	0,268	Valid
Motivasi 2	0,620	0,268	Valid
Motivasi 3	0,721	0,268	Valid
Motivasi 4	0,717	0,268	Valid
Motivasi 5	0,623	0,268	Valid
Disiplin Kerja			
Disiplin Kerja 1	0,721	0,268	Valid
Disiplin Kerja 2	0,808	0,268	Valid
Disiplin Kerja 3	0,743	0,268	Valid
Disiplin Kerja 4	0,591	0,268	Valid
Kinerja Karyawan			
Kinerja Karyawan 1	0,553	0,268	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,769	0,268	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,782	0,268	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,844	0,268	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas, semua indikator pada masing – masing variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,268). Sehingga semua item tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk hipotesis.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas dari konsistensi instrumen pengukuran yang dipakai untuk mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan ukuran.

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil, hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas



Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,724	0,60	Reliabel
Motivasi	0,711	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,684	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,693	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang di gunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang tepat. Pengujian dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, uji heteroskedasrisitas.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan untuk pengujian *residual unstandardized* model regresi seperti pada tabel 3 dibawah ini:

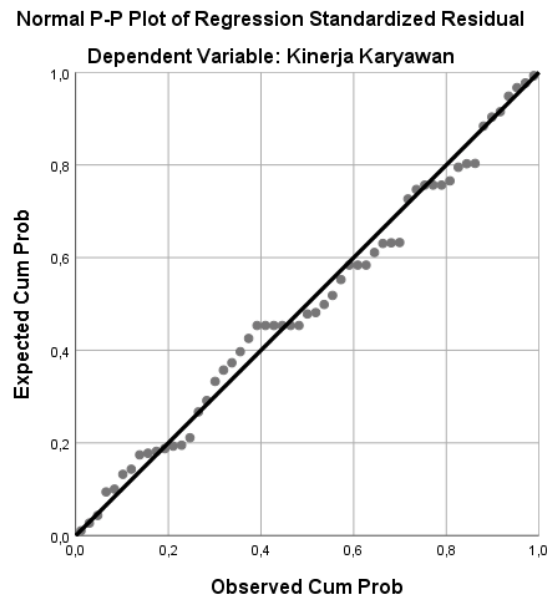
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19599261
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,070
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Karena *Asymp. Sig (2-tailed)* bernilai 0,200 > 0,05 atau dengan menggunakan grafik p-plot dibawah terlihat bahwa data yang berbentuk titik-titik di plot menyebar disekitar garis

diagonal. Hal ini menyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *P-P Plot* untuk pengujian residual model regresi seperti pada gambar 1 dibawah ini :

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas



Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error* menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai *standard error* tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat (Dyah Nirmala, 2012).

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF

		Error						
1	(Constant)	1,370	1,783		,769	,446		
	Gaya Kepemimpinan	,341	,157	,340	2,175	,034	,311	3,218
	Motivasi	,254	,116	,302	2,193	,033	,400	2,499
	Disiplin Kerja	,264	,150	,226	1,766	,035	,465	2,150
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

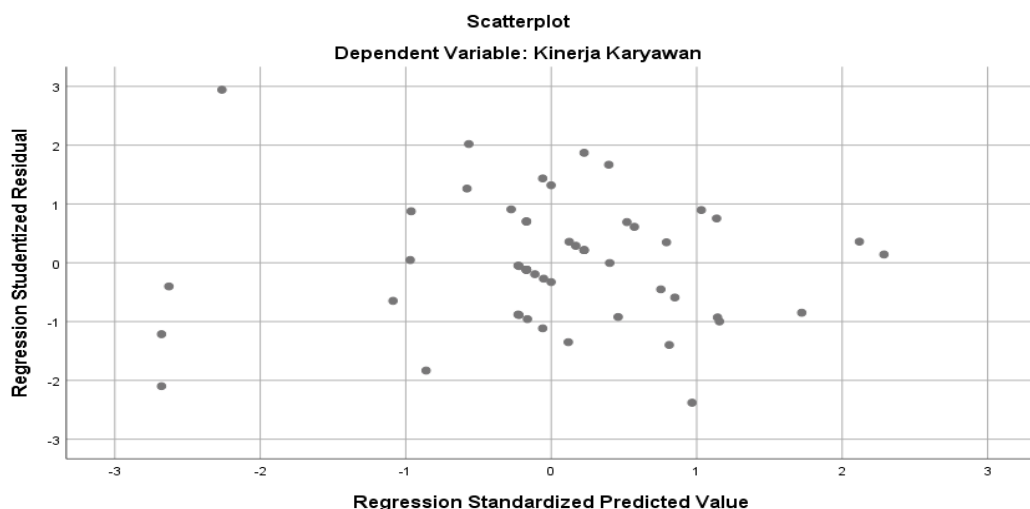
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Cecilia Engko, 2018).

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik uji. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (*Y* prediksi – *Y* sesungguhnya) yang telah di *standardized* (Ghozali, 2001). Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar 2 berikut :

Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas



H

erokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada

pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolineritas dan heterokedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Regresi

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,370	1,783		,769	,446		
	Gaya Kepemimpinan	,341	,157	,340	2,175	,034	,311	3,218
	Motivasi	,254	,116	,302	2,193	,033	,400	2,499
	Disiplin Kerja	,264	,150	,226	1,766	,035	,465	2,150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 25*.

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing dari variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Dari hasil uji t didapat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,370 + 0,341X_1 + 0,254X_2 + 0,264X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Gaya Kepemimpinan

X₂ = Variabel Motivasi

X₃ = Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dianalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, antara lain:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,370, artinya bahwa jika variabel independen nilainya tetap (*konstan*), maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,370.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,341, artinya jika setiap kenaikan satuan gaya kepemimpinan dengan asumsi nilai variabel lain tetap (*konstan*), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,341.
3. Variabel Motivasi (X₂) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,254, artinya jika setiap kenaikan satuan motivasi dengan asumsi nilai variabel lain tetap (*konstan*), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,254.

4. Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,264, artinya jika setiap kenaikan satuan disiplin kerja dengan asumsi nilai variabel lain tetap (*konstan*), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,264.

6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Cecilia Engko, 2018). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada table 6 dibawah ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,589	1,231

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,782 menunjukkan nilai korelasi di antara 0,6 sampai dengan 0,8 berarti korelasi memiliki keeratan kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada tabel 6. Maka hasil perhitungan diketahui nilai koefisien determinasi *R Square* adalah 0,612 atau sama dengan 61,2 %. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,370	1,783		,769	,446		
	Gaya Kepemimpinan	,341	,157	,340	2,175	,034	,311	3,218
	Motivasi	,254	,116	,302	2,193	,033	,400	2,499
	Disiplin Kerja	,264	,150	,226	1,766	,035	,465	2,150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tahap yang dilakukan untuk uji t sebagai berikut :

Variabel Gaya Kepemimpinan

Membuat hipotesis nol H_0 dengan hipotesis alternatif H_a .

H_0 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Menentukan t_{hitung} diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 2,175 dan t_{tabel} yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 derajat bebas $n - k - 1 = 51$ didapat t_{tabel} sebesar 1,675

Kriteria Keputusan

1. Apabila, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,175 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,675 ($2,175 > 1,675$) sedangkan untuk nilai signifikansi pada tabel variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$). Atau H_0 ditolak yang berarti H_1 diterima yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi

Membuat hipotesis nol H_0 dengan hipotesis alternatif H_a .

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menentukan nilai signifikansi (α)

Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05.



Menentukan *t hitung* diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 2,193 dan *ttabel* yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 derajat bebas $n - k - 1 = 51$ didapat *ttabel* sebesar 1,675

Kriteria Keputusan

1. Apabila, $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_2 ditolak
2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *t hitung* pada variabel motivasi sebesar 2,193 yang lebih besar dari *t tabel* yaitu sebesar 1,675 ($2,193 > 1,675$) sedangkan untuk nilai signifikansi pada tabel variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$). Atau H_0 ditolak yang berarti H_2 diterima yang artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja

Membuat hipotesis nol H_0 dengan hipotesis alternatif H_a .

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menentukan nilai signifikansi (α)

Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Menentukan *t hitung* diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 1,766 dan *ttabel* yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 derajat bebas $n - k - 1 = 51$ didapat *ttabel* sebesar 1,675

Kriteria Keputusan

1. Apabila, $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_3 ditolak
2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *t hitung* pada variabel disiplin kerja sebesar 1,766 yang lebih besar dari *t tabel* yaitu sebesar 1,675 ($1,766 > 1,675$) sedangkan untuk nilai signifikansi pada tabel variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Atau H_0 ditolak yang berarti H_3 diterima yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji F



Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). Hasil pengolahan data yang dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,958	3	40,653	26,842	,000 ^b
	Residual	77,242	51	1,515		
	Total	199,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Menentukan nilai signifikansi (α).

Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 didapat *F tabel* sebesar 2,783.

Menentukan *F hitung*

Nilai *F hitung* diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 26,842 dan *F tabel* yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 derajat bebas $n-k = 52$ didapat nilai *F tabel* sebesar 2,783

Menentukan kriteria uji F

a) H_0 diterima dan H_4 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

b) H_0 ditolak dan H_4 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai *F hitung* sebesar 26,842 sedangkan nilai *F ta* 2,783. Dengan demikian *F hitung* lebih besar dari *F tabel* atau $26,842 > 2,783$ kemudian dilihat dari hasil nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak yang berarti H_4 diterima yang artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma) Tahun 2023. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma).
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja karyawan PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Aditama. Siagian, P. 2007. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, S. (2006). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik".
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto, S. (2009). *Manajemenn Penelitian*.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bastian, Indra, (2012). *Sistem Akuntansi Sektor Publik, Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan. Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi. Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Follet, Mary Parker. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks

- Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA. Karlina, E., Martiwi, R., & Suharyadi, D. (2018)
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
<https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/964/5/BAB%20II.pdf>
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Judul, *Manajemen perkantoran : efektif, efisien, dan profesional* / penulis, Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., S.S., M.M., Drs. Agus Garnida, M.M.; editor, Drs.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Moleong, Lexy J. 2005.
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel. 2012. *Management*. Edition VII. Tokyo: Mc. Graw-Hill Kogakusha. Oey Liang Lee, Appley. 2010. *Pengertian Manajemen*.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah. Kabupaten Bogor*.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor. Mathis, Roberts dan John Jackson.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) R.Terry, George. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Samodra Wibawa dkk. 2012. *Evaluasi Kebijakan Publik*
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif?*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suharso, Puguh. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif. Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis*. Jakarta: PT. Indeks. Suryana
- Yukl, Gary (2013) *Leadership In Organizations*. Penerbit : Pearson. Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks. Sumber Jurnal.