

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI (NSS) STUDI KASUS DI CABANG KOTA PANGKALPINANG

Dian Nova Hariyanti  
Deara Shinta Lestari  
Rizal R. Manullang

Management Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkalpinang, Indonesia  
[e-jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e-jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract-** This is an undergraduate thesis was written by Dian Nova Hariyanti, with student 250190071P, major in Management, entitled "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SURYA SAKTI (NSS) STUDI KASUS DI CABANG KOTA PANGKALPINANG".

The results of the study show that the application of leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a partial and significant positive effect on employee performance. Simultaneously positive and significant effect between leadership style, motivation, work discipline on employee performance with a value of 182,362 ftable 3.16.

**Keywords:** Leadership tyle, Motivation, Work Dicipline, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan se-optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya seperti yang telah dijelaskan oleh (Waridin dan Bambang Guritno, (2005).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan seorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Menurut Siagian (2003).

Tetapi dengan melihat fakta mengingat kemampuan dan perilaku dalam hal disiplin kerja setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari output (hasil kerja) yang telah dilakukan kadang masih belum memenuhi standard yang diinginkan perusahaan. Terlebih dalam perusahaan atau organisasi biasanya dituntut untuk meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai, Tetapi pada kenyataannya terkadang tidak semua karyawan dapat mencapai target kerja tersebut. Sehingga diperlukan adanya pelatihan secara berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Nusantara Surya Sakti yaitu yang menjual kendaraan roda dua (sepeda motor), dimana kekurangan tersebut terjadi oleh karena disiplin kerja seorang karyawan ketika bekerja. Selain itu masalah dari *Manpower* atau tenaga kerja yang kadang tidak stabil, itu dikarenakan kadang masih ada saja karyawan yang tidak masuk bekerja karena izin keluar kota atau perihal lainnya, sehingga itu kadang menjadi kendala pada kinerja karyawan saat menjual barang yang menyebabkan *Finishing* tidak sesuai target yang ditentukan.

Masalah antara ketidaktegasan gaya kepemimpinan terhadap karyawan mengakibatkan konflik sosial yang kurang baik antara pimpinan dan karyawan yang berdampak kepada hubungan sosial kurang bagus dan suasana perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**II. LANDASAN TEORI**

**Gaya Kepemimpinan**

Menurut Prasetyo (2008) gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seseorang pemimpin harus mengetahui dengan tepat fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide.

**Motivasi**

Motivasi berperan penting di dalam suatu perusahaan, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

**Disiplin Kerja**

Menurut S.P. Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang di dalamnya mencakup:

- a. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- b. Adanya kepatuhan para pengikut
- c. Adanya sanksi bagi pelanggar

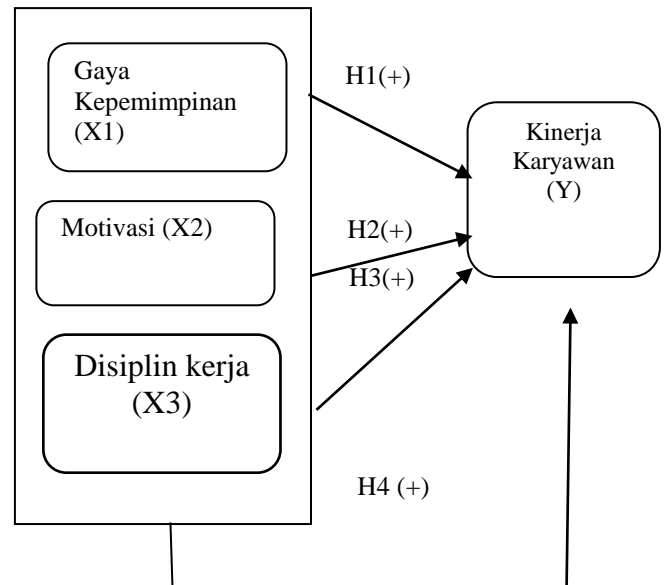
**Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi

Menurut Veithzal dan Sagala (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar I**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : diolah oleh penulis

**Perumusan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2011) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis belum dinyatakan sebagai jawaban teroris terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric.

Berdasarkan uraian kerangka berfikir diatas, maka peneliti mencoba merumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub>: gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**Waktu Dan Tempat Penelitian**

Penelitian dimulai dari pengumpulan data sampai dengan analisis data yang dilaksanakan pada bulan 21 Juni sampai dengan selesai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung. Kuesioner saat dimulai jam aktivitas di PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Pangkalpinang.

**Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan yang ada di kantor PT. Nusantara Surya Sakti (NSS).

### Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan data yang akan dijadikan sampel sebanyak 60 responden.

### Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.

### Variabel Yang Diteliti

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Sugiyono, 2016). Sedangkan Variabel bebas (independen) atau sering juga disebut dengan variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Jack R. Fraenkel dan Norman E. Wallen dalam buku *How to Design and Evaluate Research in Education* (2009), menguraikan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

### Variabel Dependen

Variabel terikat (y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu:  
Y: kinerja karyawan

### Variabel Independen

Variabel bebas (x) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perusahaan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu:

- X1 : gaya kepemimpinan
- X2 : motivasi
- X3 : disiplin kerja

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode kuantitatif. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sumber data adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini juga berasal dari berbagai literatur seperti penelitian sebelumnya dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Skala yang digunakan dalam pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert* (Sugiyono, 2016).

### Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel

dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Formula untuk regresi berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> : gaya kepemimpinan
- X<sub>2</sub> : motivasi
- X<sub>3</sub> : disiplin kerja
- a : konstanta
- b<sub>1</sub> : koefisiensi regresi variabel X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> : koefisiensi regresi variabel X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> : koefisiensi regresi variabel X<sub>3</sub>
- e : error

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Jika nilai R<sup>2</sup> yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independent terhadap variabel dependen semakin besar.

Hal ini berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independent terhadap variabel dependen semakin kecil, hal ini berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2012).

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal) secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen (barang persediaan gudang).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a) Apabila *p-value* > 5%, maka hipotesis ditolak yang berarti variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila *p-value* < 5%, maka hipotesis diterima yang berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Simultan (Uji f)

Uji F Test (simultan/annova) pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh cukup kuat secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95% dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Formulasi H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y.

H<sub>1</sub> : Artinya ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y.

Maka dapat disimpulkan, jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

## IV. PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian dengan menggunakan JASP diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil

dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah berikut ini:

**TABEL 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard	Standardized	t	p
		ed	d Error	ed		
1	(Intercept)	3.998	5.252		0.761	0.450
	Gaya kepemimpinan	-0.023	0.071	-0.021	0.332	0.741
	Motivasi	-0.039	0.102	-0.384	0.384	0.702
	Disiplin kerja	0.974	0.063	0.970	15.461	<.001

Sumber : olahan JASP 0.16.20 (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1 dimana hasil analisis regresi dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 3.998 + -0.023 X_1 + -0.039 X_2 + 0.974 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai *intercept* dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan( $X_1$ ), motivasi( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 3.988 yang berarti jika Gaya Kepimpinan ( $X_1$ ) 0.071, Motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0.102 dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0.063 atau dianggap ada, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah senilai 40.517.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.023 yang berarti jika variabel independent lain diasumsikan konstanta dan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0.039 yang berarti jika variabel independent lain diasumsikan konstanta dan Motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) variabel Disipln Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.974 yang berarti jika variabel independent lain diasumsikan kostanta dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan.
5. Koefisien bernilai positif menunjukkan terjadinya hubungan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proposi dari varian yang dapat diterangi oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien korelasi lebih bebas dapat dijelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat (signifikan), sama dengan 0,5 atau kurang dari 0,5 relatif kurang baik. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji f untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95% dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Adapun uji f masing-masing hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .  
 $H_a$  : Artinya ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .  
 Sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika  $F$  hitung >  $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**TABEL 2**  
**Hasil Uji Simultan Uji f**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
1	Regression	1383.380	3	461.127	182.362	< .001
	Residual	141.603	56	2.529		
	Total	1524.983	59			

Sumber : olahan JASP 0.16.20 (2022)

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program JASP 0.16.20 diperoleh  $f_{hitung}$  182.362, sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar (182.362) >  $f_{tabel}$  sebesar 2.77 sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima demikian juga jika membandingkan nilai *p-value* sebesar <.001. Hal ini membuktikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dalam bab ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hail  $t_{hitung}$  0.761 sedangkan  $t_{tabel}$  2.002 dengan demikian  $t_{hitung}$  0.761 > 2.002 sehingga jelas  $H_0$  dan  $H_1$  diterima atau jika *P-value* sebesar <.001.
2. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung}$  0.034 sedangkan  $t_{tabel}$  2.002. demikian  $t_{hitung}$  0.034 >  $t_{tabel}$  2.002 sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau jika melihat *P-value* sebesar <.001.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung}$  15.461 sedangkan  $t_{tabel}$  2.002 sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau jika melihat *P-value* sebesar <.001.
4. Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara gaya kepempinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti (NSS). Peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan masukkan bermanfaat antara lain :

**Saran**

1. Bagi kantor PT. Nusantara Surya Sakti (NSS)  
 Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan perusahaan adalah perlu adanya pengarahan kepada pegawai atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai yang telah di tentukan dan juga disiplin kerja harus dibuat sebaik mungkin demi terciptanya rasa tanggung jawab akan

sebuah pekerjaan dan dapat menciptakan suasana kantor yang nyaman serta kondusif.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Kantor NSS kota Pangkalpinang dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terlebih pada gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan serta disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada umumnya dan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Adryanto, Michael. "Mengenali Metode Penilaian 360 derajat", Artikel diakses dari <http://michaeladryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenalimetodepenilaian-360-derajat/>
2. Hakim, Lukmanul. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Palembang*". Volume III No. 3, 2011.
3. Kartono, Kartini. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
4. Prasetyo, Iis. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*". Jurnal Neo Bisnis, Vol. 2, No. 2, 2008.
5. Robbins, Stephen P. "*Perilaku Organisasi*", Jilid 1 Prehallindo, Jakarta, 2001
6. Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
7. Sugiyono. "*metode penelitian bisnis*". Bandung: Alfabeta, 2008
8. Sutrisno, Edi. "*manajemen sumber daya manusia*". Edisi Pertama, Jakarta Kencana Prenda Media Group, 2007.
9. Thoha, Miftah. "*Kepemimpinan dalam Manajemen*". Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010.
10. Umam, Khaerul. "*Perilaku Organisasi*". Pustaka Setia, Bandung, 2010.
11. Veithzal, Rivai. "*Manajemen perilaku organisasi*". Prenda Media Group, Jakarta
12. Wirawan. "*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*". Salemba Empat, Jakarta, 2009.