

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HANDAL PRIMA JAYA SURABAYA

Mar'ie Muhammad
mariemuhammad99@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources are the main requirement for success in carrying out every activity in an organizational or company aspect. Accordingly, in carrying out its functions, there are several factors including work discipline, motivation, and leadership style. Therefore, this study aims to determine and analyze how much influence work discipline, motivation, and leadership style have on employee performance. The population used in this study is the company PT. Reliable Prima Jaya Surabaya. Furthermore, the data collection technique uses a clear sample technique, with a total sample of 60 respondents/employees in PT. Reliable Prima Jaya. While the data analysis technique uses multiple regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 22. The partial test results show that: 1) Work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT. Reliable Prima Jaya Surabaya, 2) Motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Reliable Prima Jaya Surabaya and 3) Leadership style has a significant effect on the performance of employees of PT. Reliable Prima Jaya Surabaya.

Keywords: *work discipline, motivation, leadership style, employees performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi kebutuhan utama untuk berhasil dalam menjalankan setiap kegiatan dalam aspek organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan itu, dalam menjalankan fungsinya terdapat beberapa faktor-faktor antara lain disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari perusahaan PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Selanjutnya teknik pengumpulan data menggunakan teknik sample jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden/pegawai dalam PT. Handal Prima Jaya Surabaya, Sedangkan teknik analisis daya menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22. Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya, 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya, 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini perkembangan ekonomi sangat menuntut perusahaan meningkatkan kinerja karyawan ditujukan untuk peningkatan tingkat produktivitas karyawan guna mencapai bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting sebab potensi didalam sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor disiplin kerja, faktor komunikasi, faktor kompetensi, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari

seorang individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan mempertimbangkan hasil kualitas dan kuantitas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam mengerjakan.

Disiplin kerja yaitu bentuk sikap dari yang melaksanakan tugas kerja / karyawan untuk menaati dan tidak melanggar aturan aturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Menurut Siswanto B.S. (2002:291) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap menghormati, patuh, dan tidak melanggar terhadap norma norma yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menaatinya dan diusahakan tidak melanggar norma norma yang sudah ditetapkan, apabila ada yang sengaja melanggar maka ada sanksi yang telah berlaku dalam pembuatan norma norma tersebut. Disiplin kerja ini akan memberikan dampak yang signifikan seseorang individu di dalam perusahaan karena apabila seseorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik/positif maka tugas ataupun wewenang kerja dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Berikut persentase keterlambatan ketidakhadiran karyawan dan tingkat pelayanan konsumendi PT. Handal Prima Jaya Surabaya, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Handal Prima Jaya
Periode Januari - Desember 2021

Periode	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persentase Terlambat (%)	Absen Kosong/Mangkir	Persentase Kinerja (%)
Januari	56	9 orang	16,07%	7 orang	12,50%
Februari	54	8 orang	14,81%	3 orang	5,56%
Maret	59	11 orang	18,64%	7 orang	11,86%
April	60	7 orang	11,67%	6 orang	10,00%
Mei	58	9 orang	15,52%	7 orang	12,07%
Juni	58	7 orang	12,07%	7 orang	12,07%
Juli	57	12 orang	21,05%	8 orang	14,04%
Agustus	59	11 orang	18,64%	8 orang	13,56%
September	58	11 orang	18,97%	9 orang	15,52%
Oktober	60	16 orang	26,67%	9 orang	15,00%
November	56	18 orang	32,14%	10 orang	17,86%
Desember	56	18 orang	32,14%	12 orang	21,43%

Sumber : PT. Handal Prima Jaya (2021)

Tabel 1 menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan April 2020 sampai September 2020. Berdasarkan Tabel 1 di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan maraknya kasus keterlambatan kehadiran karyawan dan absen kosong atau mangkir dari PT. Handal Prima Jaya yang terjadi pada bulan Januari hingga Desember 2021. keadaan seperti ini perlu di teliti secara lebih lanjut karena hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan bisa menjadi penyebab menurunnya tingkat kinerja karyawan. Kejadian ini dapat menyebabkan karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meremehkan pekerjaannya tersebut. Keadaan ini menarik untuk diteliti kedisiplinan karyawan, karena apabila masalah ini terus diabaikan oleh pimpinan maka akan terjadi timpang tindih pekerjaan meskipun hanya sebentar dan efek lebih jauhnya karyawan akan kurang giat dalam melaksanakan tugas kerjanya dampak lainnya dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Ditemukan *research gap* dari fenomena disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menurut Yoga (2013) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut G. Rakasiwi (2014) tidak berpengaruh signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka perlu dilakukan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya?. (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya?, (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya ?

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Adalah suatu alat/teknik yang digunakan oleh manajer puncak atau para manajer didalam mengubah perilaku dan meningkatkan efektifan kerja seorang karyawan supaya menaati peraturan perusahaan ataupun kebiasaan organisasi didalam suatu perusahaan. (Rivai dan Sagala, 2013:825). Sedangkan menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja yaitu sebuah kebijakan yang ada pada dalam seseorang pribadi karyawan dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas yang ada didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:129) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang didalam manajemen yang didasari mematuhi pedoman maupun aturan yang ada didalam organisasi. Disiplin kerja adalah sikap dari manajer dalam menata seluruh karyawannya agar lebih bertanggung jawab melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Motivasi

Adalah suatu semangat seorang individu dalam melakukan aktifitasnya, dan motivasi kerja yaitu suatu alat bagaimana sumber daya manusia atau karyawan di dalam perusahaan semakin giat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya agar lebih bekerja efektif dan terorganisir di suatu lingkungan organisasi maupun perusahaan (Hasibuan, 2010:143). Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) mengatakan bahwa motivasi kerja yaitu faktor pendorong dan upaya seseorang agar melakukan sesuatu aktifitas tertentu dalam mencapai kebutuhan organisasi maupun perusahaan. Menurut Bangun (2012) motivasi didasari dari kata *motive* yang berarti dorongan, dengan ini maka motivasi yaitu dorongan agar seseorang melakukan suatu aksi atau tindakan yang dilakukan secara sadar dan sukarela demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan untuk sumber daya manusia atau karyawan agar dapat optimal melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan guna mencapai kebutuhan yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan

Merupakan cara seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif agar tercapai tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2013:170). Sedangkan menurut Rivai (2011:42) adalah gaya seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya guna mencapai visi misi dan tujuan perusahaan maupun organisasi. Menurut Thoaha (2010:49) gaya kepemimpinan adalah aturan perilaku atau sikap yang digunakan pada orang untuk memengaruhi pikiran orang lain guna mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Yaitu elemen kuantitas dari hasil, kualitas **dari**hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2012:378). Sedangkan menurut Hasibuan (2010:105) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai sebuah individu yang bekerja di suatu perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan dikategorikan atas proses menjalankan kerja, pengalaman, dan waktu. Menurut Simanjuntak (2010:1) menjelaskan kinerja merupakan tingkat hasil dari pelaksanaan kerja tersebut. Atau definisi secara luasnya kinerja yaitu capaian hasil dari

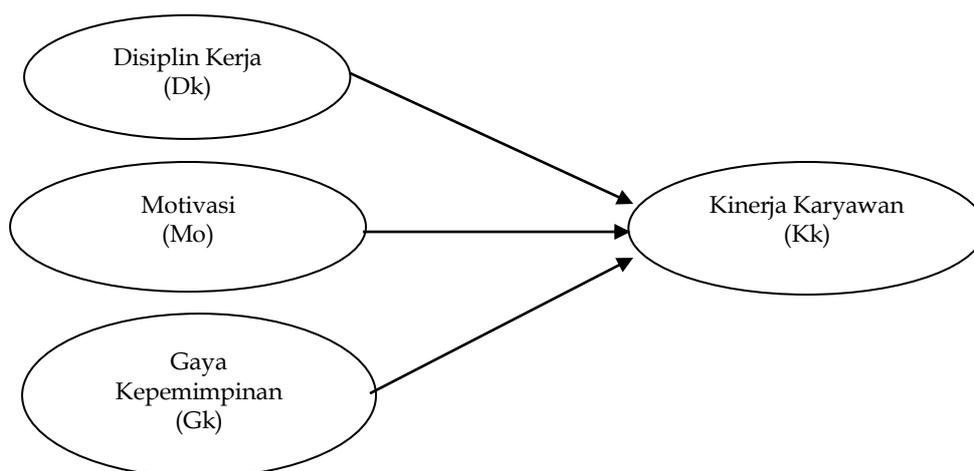
pelaksanaan tugas kerja yang telah diberikan kepada karyawan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan dan hasil seluruh kegiatan tersebut dikelompokkan sesuai dengan tingkat kinerja masing masing karyawan.

Penelitian Terdahulu

**Tabel 2
Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Variabel Peneliti	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Widowati, G.S. <i>et al.</i> (2014)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif
Setiyono (2017)	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif
Hajrina, R.A. <i>et al</i> (2016)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Abdillah, R.H. (2011)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif
Hartati, N. (2012)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh kurang efektif
Lestariningsih, M. (2018)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Putra dan Andyani (2013)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif
Paputungan, F.R. (2013)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Motivasi dan Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.
- H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. menurut Sugiyono (2016:13) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk meneliti maupun menganalisis terhadap sampel atau populasi yang hendak diteliti, perolehan data didapat dengan cara instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis yang telah ditentukan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan analisis kuantitatif dan penelitian ini akan membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:135) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Handal Prima Jaya yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan mengaitkan karyawan yang ada dalam PT Handal Prima Jaya sebanyak 60 karyawan. Sugiyono (2016:74-78) menjelaskan sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang menyeluruh dan mengaitkan semua yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti merupakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pihak manajemen dan karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya, baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara (interview) dengan pihak manajemen dan karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya mengenai kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Menurut Sugiyono (2016:199) kuisioner yaitu

cara seorang peneliti didalam mencari data yang akan hendak teliti sebagai bahan penelitian, dengan cara seorang peneliti memberikan pertanyaan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Didalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) skala *likert* yaitu cara sebagai bahan pengukuran tentang sikap maupun pendapat responden dari kuisoner yang sudah kita berikan sebelumnya. Terdapat kriteria dalam penggunaan skala *likert* yaitu diantaranya: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Silaen (2018:69) variabel penelitian merupakan suatu konsep yang terdiri dari beberapa nilai yang bervariasi, karakteristik, sifat, dan peristiwa yang dapat menunjukkan ciri khas sehingga dapat diamati dan diukur dengan nilai yang berbeda satu sama lain.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Suatu kuisoner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisoner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Ghozali (2016: 53) untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator, dimana kriteria pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah: (1) Jika nilai sig (2-tailed) <0,05 maka dikatakan valid, (2) Jika nilai sig (2-tailed) >0,05 maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui tentang hasil pengukuran tetap konsisten dengan melakukan pengukuran selama dua kali atau lebih dengan tema yang sama dan alat ukur yang sama juga. Ditujukan adanya uji reliabilitas yaitu sebagai pembuktian sejauh mana alat ukur dapat digunakan dengan semestinya. Menurut Arikunto (2014:222) dalam mengukur reliabilitas dengan cara melihat *Cronbach Alpha*, *Cronbach Alpha* yaitu koefisien keandalan yang dilihat dari seberapa baik dalam suatu kumpulan secara positif. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* >0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel), (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* <0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b_1 Dk + b_2 Mo + b_3 Gk + e$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan (variabel dependen)
- a : Konstanta
- b₁ : Koefisien regresi Dk
- b₂ : Koefisien regresi Mo
- b₃ : Koefisien regresi Gk
- Dk : Disiplin Kerja (Variabel independen)
- Mo : Motivasi (Variabel independen)
- Gk : Gaya Kepemimpinan (Variabel independen)
- e : Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Digunakan untuk melihat dan mengukur seberapa besar hubungan dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen (X) yaitu kepuasan, motivasi dan beban kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2012: 173). Terdapat tiga alternatif atau kriteria, diantaranya yaitu: (1) Bila $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat lemah atau tidak ada mempunyai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y, (2) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat tetapi berlawanan arah sehingga dikatakan negatif, (3) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat dan searah sehingga dikatakan positif.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Bertujuan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012: 97). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 22 untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi berganda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 160) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plots*. Menurut Ghozali (2016: 160) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability adalah (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal, (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinearitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, (1) Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya (2) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF $\geq 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yaitu (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F menunjukkan variabel independen yang berada didalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama atau tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen. Uji Kelayakan model (*Goodness of fit*) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Peneliti menggunakan tarif signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria (1) Jika *P Value* 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan, (2) Jika *P Value* 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Menurut kuncoro (2013: 244) Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Pengujian Hipotesis (H1), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengujian Hipotesis (H2), yaitu (b) Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengujian Hipotesis (H3), yaitu (c) Jika nilai signifikansi uji < 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validasi

Variabel	Indikator	Korelasi	Sign. (2tailed)	Level of Significance	Keterangan
Disiplin Kerja (Dk)	Dk ₁	0.645	0.000	0,05	Valid
	Dk ₂	0.770	0.000		Valid
	Dk ₃	0.690	0.000		Valid
	Dk ₄	0.774	0.000		Valid
	Dk ₅	0.715	0.000		Valid
Motivasi Kerja (Mo)	Mo ₁	0.880	0.000		Valid
	Mo ₂	0.817	0.000		Valid
	Mo ₃	0.906	0.000		Valid
Gaya Kepemimpinan (Gk)	Mo ₄	0.777	0.000		Valid
	Gk ₁	0.671	0.000		Valid
	Gk ₂	0.672	0.000		Valid
	Gk ₃	0.673	0.000		Valid
	Gk ₄	0.553	0.000		Valid
	Gk ₅	0.595	0.000		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Gk ₆	0.354	0.006		Valid
	KK ₁	0.720	0.000	Valid	
	KK ₂	0.632	0.000	Valid	

KK ₃	0.714	0.000	Valid
KK ₄	0.558	0.000	Valid
KK ₅	0.674	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel 4 bahwa indikator atau pernyataan dari variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesionernya memiliki pernyataan yang mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Batasan tingkat pengukuran jika koefisien korelasi pada tingkat signifikan ≤ 5% (0,05) artinya pernyataan tersebut valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian dan sebaliknya

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	N if Items	Keterangan
Disiplin Kerja (Dk)	0,764	5	Reliabel
Motivasi Kerja (Mk)	0,868	4	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (Gk)	0,698	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,676	5	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 5 kuesioner dinyatakan *reliabilitas* jawaban responden terkait pernyataan yang konsisten dalam kurun waktu tertentu, selain kriteria ditentukan jika nilai *Cronbach* > 0,60 dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *Cronbach* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda
Model Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,612	0,437		1,399	,167
Disiplin Kerja	0,345	0,095	0,352	3,643	,001
Motivasi	0,253	0,072	0,369	3,527	,001
Gaya Kepemimpinan	0,243	0,102	0,249	2,383	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KK = 0,612 + 0,345Dk + 0,253Mo + 0,243Gk + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta (a) dengan nilai sebesar 0,612 dengan arah positif, dapat diartikan variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki sifat konstan, sehingga nilai variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,612.

Koefisien regresi disiplin kerja (Dk) diperoleh nilai sebesar 0,345 pada arah positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya disiplin kerja yang semakin baik, akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Handal Prima Jaya Surabaya, juga sebaliknya disiplin kerja menurun akan berdampak pada kinerja karyawan.

Koefisien regresi motivasi (Mo) nilai 0,333 dengan arah positif. Semakin tinggi motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya motivasi yang menurun berdampak buruk bagi kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.

Koefisien gaya kepemimpinan (Gk) dengan perolehan nilai sebesar 0,243 pada arah positif, dapat menggambarkan semakin efektif dan efisien gaya kepemimpinan yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya buruknya gaya kepemimpinan secara tidak langsung kinerja karyawan akan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi (R_{square})

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R_{square})

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,740 ^a	0,548	0,524	0,34724

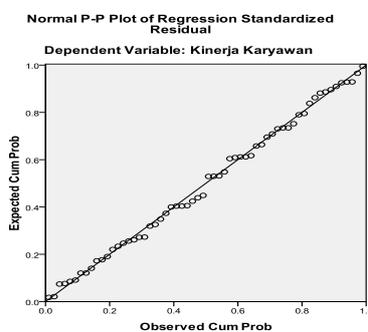
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 7 hasil R_{square} sebesar 0,548 atau sebesar 54,8%, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan cukup besar pengaruhnya. Sedangkan masih terdapat beberapa faktor atau variabel diluar penelitian ini dengan prosentasi 45,2% (100% - 54,8%) adalah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

Uji Multikolinearitas

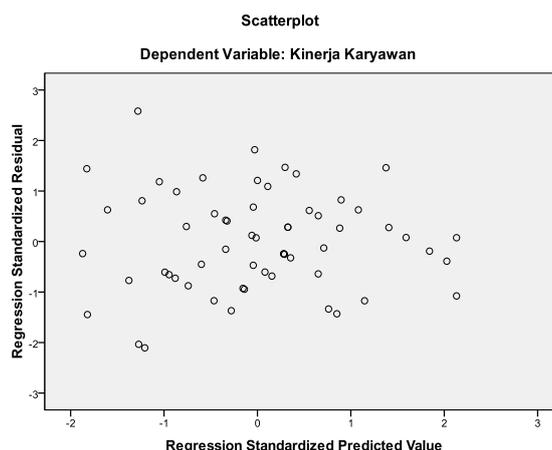
Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,866	1,155	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0,736	1,359	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,741	1,350	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8 tampak bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *VIF*<10, Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel dinyatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,184	3	2,728	22,623	,000 ^a
Residual	6,752	56	0,121		

Total	14,936	59
-------	--------	----

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 9 bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian berikutnya dikarenakan memiliki F_{hitung} sebesar 22,623 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (*level of significant*), dapat diartikan variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya.

Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Hipotesis	Standardized Coefficient	B	Sig-value	*Sig. Kritis	Putusan*
1	Dk → KK	0,345	0,001	0,05	Berpengaruh
2	M → KK	0,253	0,001	0,05	Berpengaruh
3	Gk → KK	0,243	0,021	0,05	Berpengaruh

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari Tabel 10, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (Dk) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) dengan arah positif (0,345) dengan *Sig-Value* sebesar $0,001 < 0,05$ dapat diartikan hipotesis pertama dapat diterima.

Pengaruh Motivasi (Mo) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien (*standardized coefficient*) dengan arah positif (0,253) dan *Sig-Value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Gk) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasilnya dibuktikan nilai koefisien (*standardized coefficient*) dengan arah positif (0,243) dan *Sig-Value* 0,021 sehingga dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Handal Prima Jaya Surabaya, yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik dan konsisten yang tinggi disiplin karyawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Studi lain tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Erdiansyah, 2016) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja naik, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang

baik akan mempercepat tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017:96).Hasibuan (2012:194)faktor disiplin kerjaantara lain: Kedisiplinan pada peraturan; Kehadiran; Ketepatan hadir; Ketepatan penyelesaian tugas; Kepatuhan pada pimpinan.Hal ini mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga memperoleh hasil yang optimal.Hasil ini didukung penelitian Putra dan Andyani (2013), Papatungan (2013), Hajrina, *et al* (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lestariningsih (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Hasil perhitungan yang telah dilakukan membuktikan bahwa taraf signifikansi diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mencerminkan karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan serta tingginya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan juga semakin tinggi, artinya motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting pada sebuah perusahaan.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodo dan Handoko (2012) bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Motivasi kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang sangat penting adalah motivasi kerja. Hasil ini didukung penelitian Abdillah (2011), Widowati, *et al* (2014), Setiyono (2017)Papatungan (2013) dan,Hajrina, *et al* (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,021 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengujian tersebut secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Thoha (2012:42), menjelaskan bahwa dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya,dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Diperkuat pula pendapat Robbins (2014:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.Hasil ini didukung penelitian Abdillah, (2011), Hartati, (2012), Putra dan Andyani (2013), Widowati, *et al* (2014) dan, Setiyono (2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

(1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja diterapkan sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan, (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Handal Prima Jaya Surabaya. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

(1) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Sementara itu masih ada faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.,(2)Peneliti yang telah memberikan kuesioner, tetapi terkadang jawaban responden tidak menggambarkan dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

(1) PT. Handal Prima Jaya Surabaya diharapkan dapat mempertahankan disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan dengan baik dan diharapkan untuk lebih meningkatkan variabel tersebut, serta gaya kepemimpinan yang sudah ada untuk dapat memperhatikan karyawan yang ingin berkekeluh kesah, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan, (2) Bagi perusahaan, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan sosok seorang pemimpin yang dapat memberikan teladan yang positif, yang dapat membina dan memberikan pengawasan yang baik kepada bawahannya, serta dapat mengambil keputusan yang cepat, tegas dan bijaksana demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat memengaruhi disiplin kerja, motivasi sehingga dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja para karyawan, (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel, meski variabel terikat maupun bebas. Agar dapat digunakan sebagai pembandingan dengan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel lebih banyak agar mendapatkan hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R.H. 2011 *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang. *Jurnal Ilmiah penelitian*, 1, (1).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hajrina, R. A., dan Mariam, I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2) 129-136. Jakarta.
- Hartati, N. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung, <http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- _____,_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 2. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta
- Lestariningsih, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus di Smp YPP Nurul Huda Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7, (12).
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____,_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Mathis, R. L., dan H. J. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Salemba Empat. Prawira Hie. Jakarta.
- Paputungan, Faradista R. 2013. Motivasi Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 1, (4).
- Rakasiwi, Galih. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar), <http://eprints.ums.ac.id/30339/18/.pdf>. July. 2019
- Rivai dan E. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- _____. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo. Depok.
- Saputri, R. dan N. R. Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2 (2):307-316.
- Setiyono. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Jurnal Eksis*, 12, (1).
- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-3. Edisi Pertama. PT Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, M. 2010 *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke-23. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widowati, G.S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia- Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmiah Penelitian*, 11, (4).