

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Moch. Rizky Firmansyah Yoesni**

*Mochamadrizkyf71@gmail.com*

**Triyonowati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*A serious challenge which is faced by management is achieving companies' objectives and sustainabilities; which are mostly affected by the quality of human resources within the companies. Therefore, this research aimed to find out the effect of leadership style, work discipline, and motivation on the employees' performance at PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Moreover, the population was all employees at PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya consisting of 40 people. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. As the population was limited, all members of the population became the sample. The research was causal-comparative. Additionally, the data were primary with questionnaires as the instrument in the data collection technique. The data analysis technique used multiple linear regression. In addition, the result concluded that leadership style, work discipline, and motivation had a significant effect on employees' performance at PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. While the result of the determination coefficient showed that leadership style, work discipline, and motivation affected employees' performance by about 59.7%, and the rest by 40.3% were affected by other factors.*

**Keywords:** *leadership style, discipline, motivation, employees' performance.*

### ABSTRAK

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang terbatas dan seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,7%, sedangkan 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Tujuan dibentuknya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) adalah menciptakan kawasan ekonomi yang kompetitif melalui *free flow* atas barang – barang dan jasa, faktor produksi, investasi, modal, dan penghapusan tarif perdagangan antar Negara ASEAN. Bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan bebas MEA, membutuhkan upaya adaptasi dalam bentuk peningkatan inovasi, teknologi, dan kualitas SDM sebagai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh para pesaingnya. Salah satu bentuk keunggulan kompetitif yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah memiliki karyawan yang inovatif, *self motivated*, dan loyal untuk bekerja secara produktif.

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Manajemen dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi akan membuat aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sangkar Andika Perkasa yang merupakan perusahaan jasa penyedia tenaga kerja atau *outsourcing* atau *labour supplier* dengan focus utama membantu para mitra untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat. Tuntutan pekerjaan yang terus menerus membuat karyawan tidak memiliki kefokusn dalam bekerja karena merasa pekerjaan yang dikerjakaan saat berada di dalam perusahaan bersifat monoton dan menimbulkan kebosanan dan meningkatkan tingkat kemangkiran dalam pekerjaan sehingga hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berikut data absensi karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya yang tertera pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Januari - Juni 2022**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	2	4	0	0	6
Februari	5	6	1	1	13
Maret	3	1	4	0	8
April	8	3	2	0	13
Mei	6	5	1	3	15
Juni	4	2	5	0	11

Sumber: SDM PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya

Tabel 1 menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang masih mangkir dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk bertindak tegas agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu rutinitas pekerjaan yang monoton membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini membuat perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebab kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:94). Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan menentukan gaya kepemimpinan yang tepat, disiplin kerja dan memotivasi karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2015:49). Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Semakin efektif pemimpin dalam mengarahkan karyawannya makan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) serta Putra dan Pasaribu (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2019:89). Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga para karyawan secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Semakin tinggi disiplin kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) serta Effendy dan Fitria (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana dan Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam perencanaan sumber daya manusia faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan pribadi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) serta Permana dan Pracoyo (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya?; (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja

karyawan berjalan dengan efektif. Menurut Edison *et al.*, (2016:190) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

### Disiplin Kerja

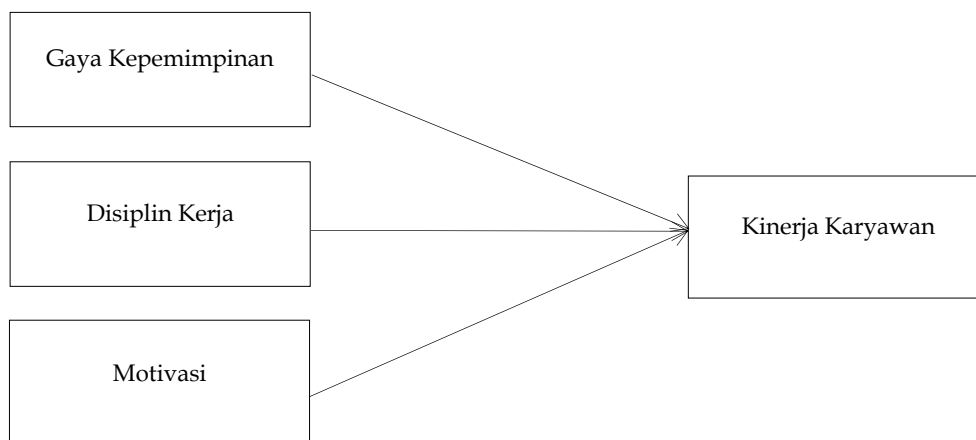
Karyawan yang memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi tempat ia bekerja adalah karyawan yang disiplin. Menurut Sutrisno (2019:89) disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan diharapkan kinerja karyawan akan meningkat pula.

### Motivasi Kerja

Handoko (2017:252) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Thoha (2015:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) serta Putra dan Pasaribu (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Mardiana dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2019:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati segala ketentuan, norma, hukum, atau tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan diharapkan kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2021) serta Effendy dan Fitria (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Permana dan Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Karyawan yang termotivasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) serta Permana dan Pracoyo (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya yang memiliki sebanyak 40 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan

sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*), dimana data tersebut merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK) dan motivasi (MK). Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK). Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menunjukkan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan pemimpin PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Edison *et al.*, (2016:111), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: a) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik; b) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan; c) Merangsang anggota Menjaga kekompakan tim; d) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja adalah: a) Tingkat absensi; b) Mematuhi peraturan instansi; c) Penggunaan waktu secara efektif; d) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan keadaan yang mendorong karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:123) indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi adalah: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*); c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*); d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*); e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Pelaksanaan tugas; d) Tanggung jawab.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran apa saja yang akan diukurnya (Ghozali, 2016:45). Uji validitas dapat menggunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah dinyatakan sah atau valid sebagai pembentuk indikator

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Pengujian reliabilitas di penelitian ini hanya dilakukan sekali saja (*one shot*). Pengukurannya hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha (a)*. Menurut Ghozali (2016:42), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha (a) > 0,70*.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:160), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal, dapat diuji dengan menggunakan pendekatan grafik. Pengujian dengan menggunakan pendekatan grafik disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas yaitu apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka pola distribusi dapat dikatakan normal dan memenuhi asumsi normalitas

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (*independen*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance > 0,10* atau nilai *VIF < 10* maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel *independen*. (Ghozali, 2016:108).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika terdapat varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan apabila hasil pengamatan berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:138) dasar pengambilan

keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika didapati pola yang tidak jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK), motivasi (MK) dan kinerja karyawan (KK). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2DK + \beta_3MK + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
GK	: Gaya Kepemimpinan
DK	: Disiplin Kerja
MK	: Motivasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	: Koefisien regresi
$\alpha$	: Konstanta
e	: <i>Standard error</i>

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan dilakukan penilaian *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah: a) Jika nilai sig > 0,05 maka model tidak layak yang artinya model tidak layak digunakan untuk menjelaskan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai sig  $\leq$  0,05 maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk menjelaskan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98), pada dasarnya uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. b) Apabila nilai signifikansi  $\leq$  0,05 maka berpengaruh secara signifikan. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau bisa dikatakan tidak signifikan, jadi variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat = hipotesis ditolak, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikan, jadi variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat = hipotesis diterima.



## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,785	0,000	Valid
	KK2	0,692	0,000	Valid
	KK3	0,583	0,000	Valid
	KK4	0,503	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,517	0,000	Valid
	GK2	0,628	0,000	Valid
	GK3	0,673	0,000	Valid
	GK4	0,492	0,001	Valid
	GK5	0,504	0,001	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,506	0,000	Valid
	DK2	0,762	0,000	Valid
	DK3	0,651	0,000	Valid
	DK4	0,607	0,000	Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,561	0,000	Valid
	MK2	0,634	0,000	Valid
	MK3	0,774	0,000	Valid
	MK4	0,608	0,000	Valid
	MK5	0,595	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua item-item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK), motivasi (MK) dan kinerja karyawan (KK) keseluruhannya dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	18

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,763 yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan adalah reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK), motivasi (MK) dan kinerja karyawan (KK). Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS 23 dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.639	.692		.924	.362
	GK	.148	.099	.163	1.494	.014
	DK	.586	.120	.530	4.872	.000
	MK	.445	.092	.512	4.835	.000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

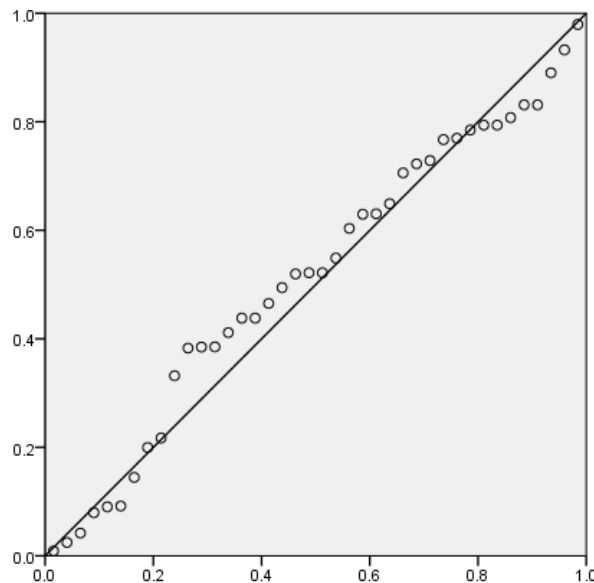
$$KK = 0,639 + 0,148 GK + 0,586 DK + 0,445 MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 0,639 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK) dan motivasi (MK) adalah bernilai nol atau tetap, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 0,639. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,148 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,586 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,445 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data tersebut terdistribusi normal, dapat diuji dengan menggunakan pendekatan grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian maka model regresi yang digunakan dianggap layak dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

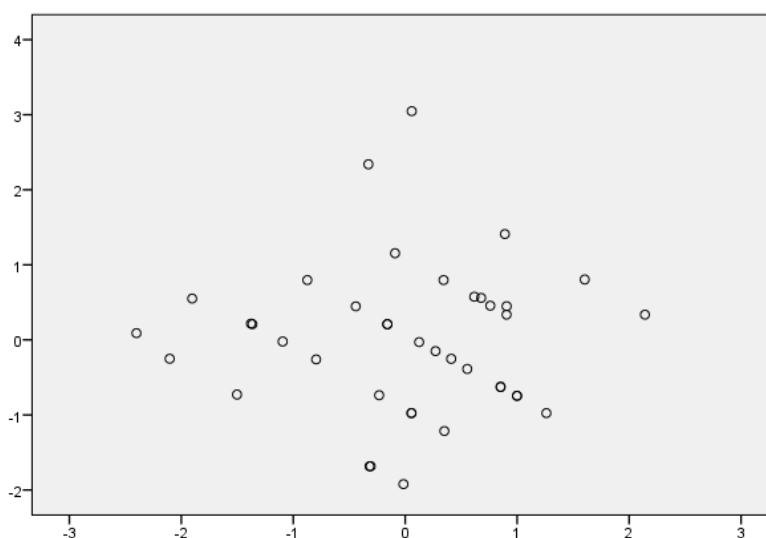
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
GK	.945	1.207
DK	.946	1.025
MK	.998	1.222

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 5 terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,945 dan VIF sebesar 1,207. Variabel disiplin kerja (DK) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,946 dan VIF sebesar 1,025. Variabel motivasi (MK) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,222. Hasil ini memberikan arti bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, sehingga model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu KK. Hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2.415	3	.805	17.740	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1.634	36	.045		
	<i>Total</i>	4.048	39			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 6 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Model regresi layak, artinya gaya kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK) dan motivasi terhadap kinerja karyawan (KK) mampu menjelaskan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.772 <sup>a</sup>	.597	.563	.21302

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 59,7% variabel gaya kepemimpinan (KP), disiplin kerja (DK) dan motivasi (MK) yang mempengaruhi kinerja karyawan (KK) sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
GK	1.494	.014	Signifikan
DK	4.872	.000	Signifikan
MK	4.835	.000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t sebesar 1,494 dengan nilai signifikan dari gaya kepemimpinan (KP) adalah  $0,014 \leq 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t$  sebesar 4,872 dengan nilai signifikan dari disiplin kerja (DK) adalah  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t$  sebesar 4,835 dengan nilai signifikan dari motivasi (MK) adalah  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Selain itu, pemimpin memiliki peran dalam mengambil keputusan. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Effendy dan Fitria (2020) serta Putra dan Pasaribu (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Mardiana dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada pada antara karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk ditegakkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (tertulis dan tidak tertulis) serta sanggup melaksanakannya maka memiliki kinerja yang tinggi sebab jika karyawan melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan maka ia harus siap dengan segala konsekuensi dan sanksi yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Hidayat (2021) serta Effendy dan Fitria (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Permana dan Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki para karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) serta Permana dan

Pracoyo (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah di usahakan dan di laksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian maka saran yang dapat diberikan untuk pihak manajemen Pesen Kopi Ketabang Surabaya adalah: (1) Bagi pimpinan PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya sebaiknya dapat menentukan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memberikan dorongan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan tanggung jawabnya. (2) Bagi manajemen PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya sebaiknya meningkatkan disiplin kerja yang ada pada karyawan dengan memberikan sanksi yang tegas jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (3) Bagi manajemen PT. Sangkar Andika Perkasa Surabaya sebaiknya meningkatkan motivasi yang ada pada karyawan dengan memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan maksimal. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dapu, V.A.W. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA* 3(3):352-361.
- Edison, E., Y. Anwar., dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Effendy, A.A dan J.R. Fitria. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius* 3(3):264-276.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kristanto, P. H. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Mangkunegara, A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardalena., Sarinah dan E. Solichin. 2020. The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science* 1(5):769-774.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Jakarta.
- Orlando, O. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(1):1-8.
- Sudarmo, S. Dan H. S. Lukita. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan* 2(1):48-55.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, M. 2015. *Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.