

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA SURYA SAKTI

Gerry Edvieda Athanaufal Putra Purnomo

gerryedviedaapp1545@gmail.com

Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

PT Sarana Surya Sakti, is one of the large manufacturing companies in Indonesia. The company focuses its completion activities on the production of steel pipes and band eyser, but this company only produces semi-finished goods not finished goods. This study aims to determine and analyze the effect of transformational leadership on employee performance, work ethic on employee performance and work discipline on employee performance at PT Sarana Surya Sakti Surabaya. The population in this study were all employees of PT Sarana Surya Sakti. The type of research used in this research is quantitative. In this study using primary data sources, namely data that comes directly from employees of PT. Solar Sakti Facility. The data collection technique is by distributing questionnaires to employees of PT. Sarana Surya Sakti as many as 40 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Sarana Surya Sakti Surabaya, work ethic has a positive and significant effect on employee performance at PT Sarana Surya Sakti Surabaya, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Sarana Surya Sakti Surabaya.

Keywords: *transformational leadership, work ethic, work discipline, employees' performance.*

ABSTRAK

PT Sarana Surya Sakti, merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar yang ada di Indonesia. Perusahaan memfokuskan kegiatan usahanya pada produksi pipa baja dan band eyser, tetapi perusahaan ini hanya produksi barang setengah jadi belum menjadi barang jadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, etos kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sarana Surya Sakti. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang berasal langsung dari karyawan PT. Sarana Surya Sakti. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sarana Surya Sakti sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur adalah suatu perusahaan yang memproduksi bahan baku mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi. Perusahaan manufaktur sebagai perusahaan yang menyediakan produk yang dibutuhkan pasar. Hal ini dikarenakan hasil produksi dengan nilai tambah melalui jaringan distribusi (satuan hingga grosir) kemudian dijual ke konsumen. Secara umum persaingan bidang manufaktur ini merupakan daya saing di bidang industri. Akan tetapi masalah terbesar bukan berasal dari pelaku usahanya, namun terletak di lingkungan bisnis

yang menciptakan biaya mahal. Dalam suatu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan dikarenakan mempengaruhi kemajuan atau kesuksesan perusahaan. Menurut Arifin *et al* (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dan tindakan pencapaian serta melaksanakan sesuatu tugas pekerjaan yang diminta oleh perusahaan. Proses yang mengacu dan diukur dalam waktu selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Chang *et al.* (2018:179) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling unggul dan berpengaruh karena kepemimpinan transformasional menggunakan penalaran yang logis, aktif, dan efektif, berorientasi untuk hasil dan mengarahkan karyawan dalam nilai dan perilaku yang baik dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan untuk berperilaku inovatif dalam bekerja akan bervariasi tergantung pada pemimpin yang mempengaruhi karyawannya (Afsar dan Umrani, 2019:3). Berdasarkan penjelasan diatas tentang kepemimpinan transformasional ini sama dengan gaya kepemimpinan PT Sarana Surya Sakti yang dimana gaya kepemimpinan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga peneliti mempunyai alasan dalam melihat kelangsungan sistem kerja yang terjadi di perusahaan tersebut. Tidak hanya faktor kepemimpinan transformasional terdapat faktor etos kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Etos (Ethos) adalah menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan sama yang terkonsentrasi pada sikap dasar manusia (Somantri, 2019:10). Istilah etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta perilaku dan sikap yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Menurut Priansa (2018:283) bahwa etos kerja semangat kinerja yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya dan disiplin karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan Sutrisno (2019:86). PT Sarana Surya Sakti, merupakan salah satu perusahaan manufaktur besar yang ada di Indonesia. Perusahaan memfokuskan kegiatan usahanya pada produksi pipa baja dan band eyser, tetapi perusahaan ini hanya produksi barang setengah jadi belum menjadi barang jadi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti?; (2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti?; (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti; (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti; (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan peraturan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Dengan hasil kinerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan aktifitas perusahaan dengan lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas bagi perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi, memberi ide baru, serta memberi contoh kepada karyawan, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan dan bermanfaat bagi kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Menurut Robbins (2017:262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Etos Kerja

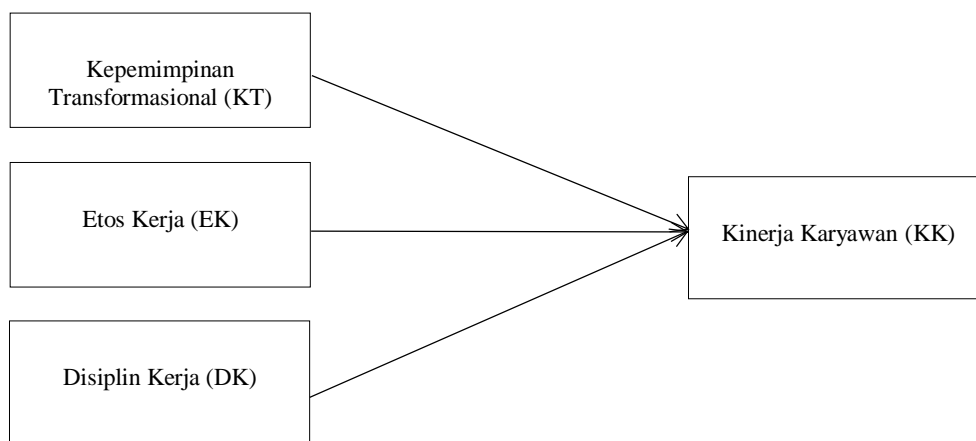
Setiap perusahaan yang ingin maju akan melibatkan para anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, dengan demikian maka setiap perusahaan harus memiliki prinsip etos kerja yang tinggi. Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Priansa (2018:283) etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat manajemen suatu perusahaan, disahkan oleh dewan komisaris, disepakati oleh seluruh pegawai dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan orang-orang didalamnya tunduk pada tata tertib dengan senang hati. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia penting bagi semua pekerja karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin maksimal kinerja yang akan dapat dicapai.

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

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan dan menjadi acuan oleh peneliti, diantaranya adalah dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Adiwantari <i>et al.</i> , (2019)	Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yantika <i>et al.</i> , (2018)	Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
3.	Mogot <i>et al.</i> , (2019)	Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
4.	Insani (2020)	Kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan transformasional, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Arisanti <i>et al.</i> , (2019)	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Liyas dan Primadi (20217)	Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai jurnal dari internet.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan terhadap karyawan yang mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Lee dan Hidayat, 2018). Penelitian selanjutnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Adiwantari *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja karyawan yang tinggi maka dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja yang secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Barsah dan Ridwan, 2020). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syessilia dan Arif, 2021) tentang etos kerja yang tidak signifikan berpengaruh positif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas menyatakan pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Etos kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila semua posisi perusahaan bisa menerapkan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh positif untuk meningkatkan semangat kerja yang sudah di berikan terhadap karyawan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Winarto dan Laela (2016) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin, maka semakin baik kinerjanya. Penelitian ini berbeda pendapat dengan Arisanti *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:15) metoda penelitian kuantitatif merupakan metoda survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang akan diteliti, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, contoh dengan mengedarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan kontrak PT Sarana Surya Sakti Surabaya berjumlah 40 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan untuk penelitian ini adalah non probabily dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik, kesimpulannya yang bisa dikenakan pada populasi, adalah sampel yang dapat menggambarkan karakteristik populasi atau yang bersifat representatif. Sampel jenuh bisa disebut sensus, untuk seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah semua bagian pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dapat dilihat dari sumber data terdapat dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2019:193) bila dilihat dari sumber penelitiannya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Data subjek merupakan data penelitian berupa sikap, opini, karakteristik, atau pengalaman seseorang

atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Subjek dari penelitian ini adalah responden dari karyawan PT Sarana Surya Sakti Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019:195) menyatakan bahwa, data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, contoh data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan sumber. Data primer diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT Sarana Surya Sakti Surabaya. Data primer yang digunakan untuk penelitian ini adalah data yang telah diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Jenis kuesioner untuk penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup, yang berarti responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau disebut dengan variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (KT), Etos Kerja (EK), dan Disiplin Kerja (DK) serta variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan (KK). Adapun definisi operasional variabel penelitian ini yaitu:

Kinerja Karyawan

Penelitian tentang kinerja karyawan ini, berfokus pada hasil akhir yang telah dicapai karyawan dalam periode waktu sebagai tolak ukur karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah disiplin. Menurut Robbins (2017:260) indikator kinerja karyawan itu tujuan, standar, umpan balik, alat atau saran, kompetensi, motif, dan peluang.

Kepemimpinan Transformasional

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional ini, berfokus pada sistem gaya kerja dorongan semangat yang diterapkan untuk seluruh karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terwujud. Menurut Edison *et al.*, (2018) indikator gaya kepemimpinan yaitu memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik. kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan keyakinan.

Etos Kerja

Penelitian tentang etos kerja ini, berfokus pada jiwa dan semangat kerja terhadap pekerjaan karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya. Indikator etos kerja menurut Nitisemito (2011) yaitu sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan keseriusan karyawan saat bekerja.

Disiplin Kerja

Penelitian tentang disiplin kerja ini, berfokus pada sikap perilaku kesediaan kerja orang lain untuk mematuhi peraturan-peraturan dan norma yang berlaku yang telah di terapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan sanksi hukum.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut secara riil. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghozali (2018:53) yaitu: a) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut valid; b) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Pada kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu tidak ada perubahan. Jawaban responden dinyatakan reliabel apabila pernyataan yang dijawab oleh responden dengan konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria yaitu bila nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilainya signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data dinyatakan distribusi normal. Apabila uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi dibawah 5% atau 0,05 maka data dinyatakan tidak memiliki distribusi normal.

Uji Multikolineiritas

Menurut Ghozali (2018:108) uji multikolineiritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui pada nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas. Apabila nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi, dikarenakan $VIF = 1$ atau *tolerance*, menunjukkan kolineiritas yang tinggi, maka nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai *VIF* diatas angka 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:108) uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan hasil kriteria sebagai berikut: a) Jika ada pola tertentu, seperti ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (melebar kemudian menyempit & bergelombang), maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas; b) Jika apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas maupun dibawawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama dengan

satu variabel terikat. Pada penelitian ini akan digunakan analisis regresi berganda yaitu prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara kepemimpinan transformasional, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 EK + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
KK	: Kinerja Karyawan
KP	: Kepemimpinan Transformasional
EK	: Etos Kerja
DK	: Disiplin Kerja
e	: error

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan seluruh variabel independen maupun dependen dimasukkan kedalam model yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji dapat diukur dari nilai statistik F yang akan menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghazali (2018:97) menyatakan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur bahwa seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi dapat digunakan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai dari nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai determinasi yang kecil menyatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:152) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap dependen. Pengujian dapat dilakukan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis ditentukan dengan kriteria: Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada karyawan PT. Sarana Surya Sakti untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Metode yang digunakan ialah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan r_{tabel} . Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koef. Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (KT)	KT1	0,801	0,304	Valid
	KT2	0,318	0,304	Valid
	KT3	0,478	0,304	Valid
	KT4	0,782	0,304	Valid
Etos Kerja (EK)	EK1	0,453	0,304	Valid
	EK2	0,540	0,304	Valid
	EK3	0,625	0,304	Valid
	EK4	0,789	0,304	Valid
	EK5	0,441	0,304	Valid
	EK6	0,664	0,304	Valid
	EK7	0,789	0,304	Valid
	EK8	0,625	0,304	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,438	0,304	Valid
	DK2	0,316	0,304	Valid
	DK3	0,478	0,304	Valid
	DK4	0,364	0,304	Valid
	DK5	0,594	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,512	0,304	Valid
	KK2	0,48	0,304	Valid
	KK3	0,448	0,304	Valid
	KK4	0,372	0,304	Valid
	KK5	0,461	0,304	Valid
	KK6	0,622	0,304	Valid
	KK7	0,304	0,304	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 diketahui bahwa nilai korelasi dari setiap pertanyaan pada variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,304, sehingga bisa disimpulkan bahwa mayoritas pertanyaan untuk setiap variabel pada penelitian ini telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
KT	0,610	Reliabel
EK	0,718	Reliabel
DK	0,624	Reliabel
KK	0,615	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan mempunyai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, dengan demikian berarti item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda telah digunakan agar mengetahui dan memahami seberapa besar pengaruh variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja terhadap variabel terikat ialah kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.387	2.862		.135	.893
	KT	.393	.125	.329	3.137	.003
	EK	.302	.065	.444	4.629	.000
	DK	.665	.167	.425	3.990	.000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,387 + 0,393 KT + 0,302 EK + 0,665 DK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 0,387 dan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja adalah konstan, maka kinerja karyawan sebesar 0,387 (2) Besarnya koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,393. koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan transformasional naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (3) Koefisien regresi kualitas produk (β_2) Besarnya koefisien regresi etos kerja sebesar 0,302, koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel etos kerja transformasional memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila etos kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (3) Besarnya koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,665, koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *kolmogrov-smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37454410
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.049
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ nilai tersebut lebih besar dari yang telah ditentukan, sehingga data yang digunakan dalam penelitian tersebut berdistribusi normal, maka persamaan model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Peneliti menggunakan nilai VIF dan *tolerance* untuk mengetahui dan memahami ada tidaknya sebuah masalah multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

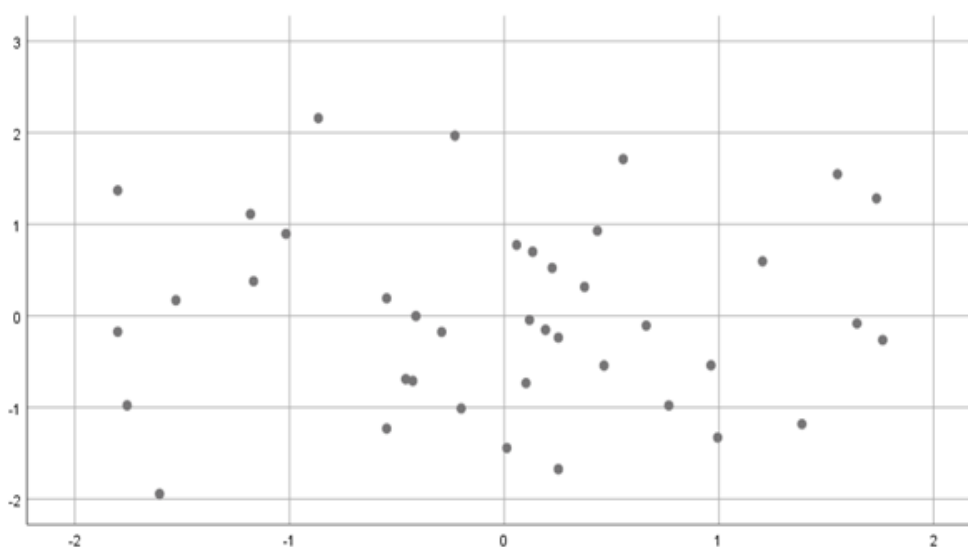
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KT	0,808	1,237
EK	0,970	1,031
DK	0,786	1,272

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Tolerance di atas 0,1 dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka hal ini artinya persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel bebas tersebut bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian ekonometrika yang bisa digunakan untuk mengetahui dan memahami apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kepemimpinan transformasional, etos kerja dan disiplin kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.090	3	52.030	25.420	.000 ^b
	Residual	73.685	36	2.047		
	Total	229.775	39			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan agar mengetahui dan memahami seberapa besar kemampuan variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan disiplin kerja dalam membahas variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.653	1.431

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan agar mengetahui variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
KT	3,137	0,003	Signifikan

EK	4,629	0,000	Signifikan
DK	3,990	0,000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa: a) Variabel kepemimpinan transformasional (KT) dengan nilai t sebesar 3,137 dan hasil signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Variabel etos kerja (EK) dengan nilai t sebesar 4,629 dan hasil signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Variabel disiplin kerja (DK) dengan nilai t sebesar 3,990 dan hasil signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Surya Sakti. Dapat diartikan semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan oleh para karyawan PT Sarana Surya Sakti yang setiap bekerja selalu bersemangat untuk mencapai target yang maksimal, agar omset penjualan meningkat. Pemimpinan sudah menerapkan kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai sifat transformasional yang ada dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gita dan Yuniawan (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Surya Sakti. Dapat diartikan semakin baik Etos kerja yang dijalankan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan oleh karyawan PT Sarana Surya Sakti yang perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental faktor etos kerja yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Karyawan PT Sarana Surya Sakti memiliki etos kerja yang baik dan positif jadi pasti memiliki kinerja kerja yang baik positif pula. Hasil penelitian ini sejalan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karauwan *et al.*, (2015) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diartikan semakin baik Disiplin kerja yang dijalankan, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan bahwa disiplin kerja pada PT Sarana Surya Sakti telah mempunyai disiplin kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab tugas pekerjaan serta bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan manufaktur. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilaniy dan Ibrahim (2015) yang menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Surya Sakti. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dipimpin maka kinerja karyawan semakin baik dalam bekerja. (2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Surya Sakti. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya etos kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin baik dalam bekerja. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Surya Sakti. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan semakin baik dalam bekerja.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini penulis hanya meneliti tiga variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan disiplin kerja sedangkan masih ada variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini belum mencukupi untuk membahas keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Objek penelitian ini menggunakan terbatas pada 40 responden, jumlah tersebut mencakupi keseluruhan karyawan yang ada di PT Sarana Surya Sakti. (3) Penelitian dilakukan mulai bulan April 2022 sampai dengan Agustus 2022 meneliti secara kuantitatif.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian maka saran yang dapat diberikan yaitu: (1) PT Sarana Surya Sakti diharapkan bisa lebih mempertahankan serta meningkatkan faktor kepemimpinan transformasional mengingat kepemimpinan transformasional itu penting dalam kinerja karyawan. (2) PT Sarana Surya Sakti diharapkan lebih mempertahankan etos kerja pada karyawannya dengan memberikan arahan dan motivasi yang akan membuat karyawannya lebih semangat untuk menjalankan pekerjaannya. (3) PT Sarana Surya Sakti diharapkan bisa lebih meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan peraturan yang ditertibkan agar karyawannya tidak melanggar peraturan, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi hukuman. Pemimpin akan memberikan *reward* kepada karyawan PT Sarana Surya Sakti yang menjalankan dan mentaati kedisiplinan untuk melakukan pekerjaan serta kewajiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S.A., I.W.Bagia dan N.M. Suci. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(2):101-111.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Afsar, B dan W.A. Umrani. 2019. The Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior. *Personnel Review* 48(5): 1186-1208.
- Arifin, M.B., Adolfina dan M. Pandowo. 2019. Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 8(4):31-40.
- Arisanti, K. D., A. Santoso., A dan S. Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1):101-110.

- Barsah, A., dan A. Ridwan. 2020. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141 - 150.
- Chang, J. C., Lee, C. Y., Wei, P. Y., and W.C Huang. 2018. How Do Employees Inspire Innovative Work Behavior? Transformational Leadership And Work Motivation Perspectives. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management* 1797-1801.
- Edison, E. 2018. *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gita, R dan A. Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13(2):1-10.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Insani, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan* 1(1):1-9.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., dan C. Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* 3(3), 1196-1207.
- Lee, C. W., dan N. Hidayat. 2018. The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management and Applied Economics* 8(2):1-12.
- Liyas, J. N., dan R. Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1-10.
- Meilaniy, P dan M.Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM FISIP* 2(2):1-15.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 881-890.
- Nitisemito, A.S. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, P.S. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syesilia, D dan M. S. Arif. 2021. Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *IMKA Implementasi Manajemen dan Kewirausahaan* 1(2):126-140.
- Winarto, C.A dan Laela, S. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 1(2):261-270
- Yantika, Y., T. Herlambang dan Y. Rozzaid. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 4(2):174-188.