

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISPLINAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.PUTRA MANDIRI AC SIDOARJO

**Ekky Arditiar Saputra**  
*ekkysaputra065@gmail.com*  
**Rismawati**

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and determine the influence of Leadership Style, Discipline, and Motivation on Employee Performance at CV. Putra Mandiri AC Sidoarjo. This type of research is Quantitative. The type of data used in this research is primary data. The population used in this study was 50 respondents, because the population was not too large, the researchers used the total population to be sampled in this study, using a saturated sample, namely a sampling technique in which the population was used as a sample. The analysis technique used in this study was SPSS version 25. Based on the results of data processing using multiple linear regression, the results showed that Leadership Style (GK) had a positive and significant effect on Employee Performance (KK), Discipline (KD) had a positive and significant effect on Employee Performance (KK). Motivation (M) has a positive and significant effect on Employee Performance (KK) at CV. Putra Mandiri AC Sidoarjo Sid.*

*keywords: leadership style, discipline, motivation*

### ABSTRAK

Dalam masalah motivasi kerja bisa menjadi sulit dengan mengharapkan imbalan, dimana yang dianggap penting oleh seseorang karena sesuatu belum tentu dianggap penting oleh orang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Mandiri AC Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan total populasi tersebut untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang populasinya digunakan sebagai sampel. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan regresi linear berganda maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), Kedisiplinan (KD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) pada CV. Putra Mandiri AC Sidoarjo.

kata kunci : gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi

### LATAR BELAKANG MASALAH

Pada saat ini perkembangan dunia bisnis yang bergerak dibidang jasa menunjukkan perkembangannya sangat tumbuh dengan pesat. Hal ini bisa dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang semakin maju. Suatu perusahaan tentu mempunyai target, dan demi agar mencapai target, perusahaan akan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dibutuhkan agar perusahaan bisa mewujudkan tujuannya dengan baik. Sumber Daya Manusia mempunyai peran sebagai subjek aset perusahaan yang paling utama untuk mengelola bisnis dan mewujudkan tujuan. Manajemen sumber daya manusia telah memegang peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan agar memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Siswanto dan Hamid (2017) sumber daya yang dimaksud

adalah pemimpin dan karyawan, kemampuan karyawan bisa digambarkan dengan melalui kinerja, dalam pencapaian prestasi kerja dilihat dari hasil yang sesuai dengan standart perusahaan yang memicu kepuasan dalam pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar bisa bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya dalam memajukan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan bergantung dengan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang bisa membagikan motivasi serta disiplin kerja pada karyawan dengan baik.

Handoko (2014:57), menjelaskan bahwa kepemimpinan akan memperlihatkan kemampuan yang dipunyai oleh seseorang agar bisa mempengaruhi orang lain agar bekerja keras dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Sehingga pemimpin bisa selalu menyampaikan contoh yang baik kepada karyawan perusahaan. Disiplin Kerja ialah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hapid dan Sunarwan (2014) disiplin kerja ialah prosedur yang mengkoreksi karyawan karena telah prosedur atau peraturan. Tindakan disiplin yang dilakukan secara tidak benar ialah destruktif bagi karyawan dan perusahaan, oleh karena itu tindakan disiplin harus tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan mementingkan pertimbangan yang bijak. Tindakan disiplin digunakan oleh perusahaan untuk memberi sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja. Motivasi ialah faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Tamarindang *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa setiap kegiatan yang dapat dilakukan seseorang didorong oleh sebuah kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

CV.Putra Mandiri AC telah mempunyai seseorang pemimpin yang mempunyai program kerja searah dengan visi dan misi perusahaan serta tujuan yang jelas. Pemimpin mampu membagikan arahan, dan dorongan bagi karyawan untuk fokus dan lebih konsisten lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri AC kurang baik sehingga akan berdampak pada pelayanan terhadap pelanggan kurang memuaskan, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya dalam pemberian motivasi yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja, sehingga hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan pun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu penerapan disiplin kerja agar karyawan diharapkan untuk bisa memajukan kinerja karyawan, tetapi ada beberapa karyawan yang melanggar aturan perusahaan, adanya keterlambatan karyawan dan hal ini bisa menghambat pekerjaan. Berikut adalah tabel 1 absensi karyawan periode 4 Tahun.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan Periode 4 Tahun**

Keterangan	2018	2019	2020	2021
<b>Terlambat Masuk</b>	10	12	18	15
Alpa	-	-	-	-
Izin	5	12	20	10
Sakit	3	9	11	12
<b>Jumlah</b>	55	-	47	35
<b>Rata - Rata</b>	14	-	12	9

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel 1 telah menunjukkan data absensi karyawan selama 4 tahun yang diambil dari tahu 2018-2021. Pada laporan keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja selama 4 tahun membuktikan nilai sebesar 55 atau dengan presentase sebesar 14% Selanjutnya untuk laporan alpa atau karyawan saat tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 4 tahun telah membuktikan nihil, dikarenakan karyawan lebih memilih meminta izin kepada perusahaan daripada alpa. Pada laporan ijin karyawan atau karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ada keperluan yang sangat mendadak selama 4 tahun menunjukkan nilai sebesar 47 atau dengan presentase sebesar 12%, Kemudian yang terakhir pada laporan sakit atau

karyawanyang tidak bisa masuk kerja di karenakan sakit selama 5 tahun telah membuktikan nilai sebesar 35 atau dengan presentase 9% berdasarkan penjelasan di atas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun akibat adanya ketidakhadiran,keterlambatan serta kurangnya tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini mengacu beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berlawanan dengan Dewi (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Penelitianyang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menyatakan bahwa disiplin kerjamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Wulandari dan Husda (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa motivasi mem pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Marjaya dan Pasaribu (2019) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ? (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Putra Mandiri AC? (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. PutraMandiri AC? (3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri AC? Dan tujuan penelitian (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri AC. (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri AC. (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Mandiri AC

### **Tinjauan Teoritis Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah setiap individu atau kelompok akan menghasilkan hasil kerja yang dicapai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam mewujudkan tujuan padaperusahaan, sehingga karyawan bisa berkontribusi langsung pada perusahaan dengan rasa tanggung jawab serta hasil kerja bisa dicapai sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan Sutrisno (2016:151) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan ialah seseorang pemimpin yang telah mempengaruhi, memotivasi, menginspirasi kinerja karyawan, ada beberapa ahli memberitahukan bahwa gaya kepemimpinan ialah sebuah sifat dan perilaku serta strategi dalam perusahaan. Darodjat (2015:326) memberitahukan bahwa gaya kepemimpinan yaitu suatu bentuk tingkah laku dari seseorang pemimpin yang dijadikan acuan olehbawahannya

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja ialah alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan para staff karyawan agar berrsedia dalam mengubah perilaku untuk menumbuhkan upaya kesedian dan kesadaran karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang beraku. Hasibuan dalam Nawa dan Kempa (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah sikap kesadaran seseorang karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **Motivasi**

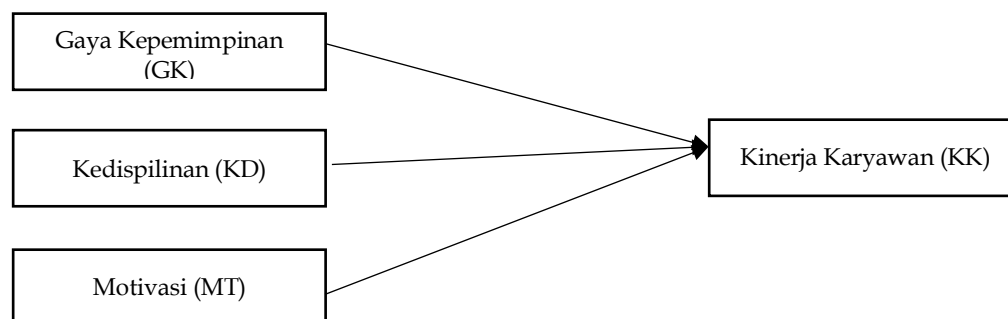
Motivasi ialah faktor yang mendorong individu agar melaksanakan aktivitas tertentu, maka motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu. Aktivitas yang dilaksanakan oleh individu pasti mempunyai suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Santoso (2018) dalam Teori Maslow menjelaskan bahwa motivasi akan kebutuhan ialah individu yang telah dimotivasi oleh kebutuhannya untuk memuaskan sejumlah keinginannya yang telah melekat dalam diri seseorang tersebut. Suatu hierarki telah terbentuk 5 jenis kebutuhan, yang artinya manusia pada dasarnya akan selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhannya, mulai dari kebutuhan primer hingga kebutuhan tersier.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama, menurut Kurniawan (2018) dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua, menurut Gultom (2014) dengan judul penelitian pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ketiga menurut Meilaniy dan Ibrahim (2015). Disiplin Kerja (x) dan Kinerja Karyawan (y), hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat, menurut Dewi (2019). Gaya Kepemimpinan (x) dan Kinerja Karyawan (y). hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kelima, menurut Marjaya dan Pasaribu (2019). Motivasi (x) dan Kinerja Karyawan (y). hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian keenam, menurut Wulandari dan Husda (2020). Disiplin Kerja (x) dan Kinerja Karyawan (y). hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan ialah faktor utama bagi beberapa indikator lainnya dalam pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai beberapa pengaruh terhadap tingkat produktivitas yang telah berkaitan dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang berdampak positif akan membagikan pengaruh yang baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak tertata dengan baik yang berdampak negatif akan membagikan pengaruh yang buruk berupa penurunan kinerja karyawan. Zainal *et al.*, (2014:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah kumpulan ciri yang didapati oleh pimpinan dalam mempengaruhi karyawannya agar sasaran perusahaan terwujud.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian

tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan ialah kondisi dimana individu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan ditanamkan disiplin kerja dalam bekerja karyawan bisa menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasibuan (2018:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran individu dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku, dengan cara karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dan mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi maka akan memberikan suasana kerja yang sangat kondusif, sehingga berdampak positif bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dan Husda (2019) menjelaskan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H2 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Motivasi ialah dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dengan baik. Sedarmayanti (2017:154) menjelaskan bahwa Motivasi ialah kekuatan yang mendorong individu untuk melaksanakan sebuah tindakan yang ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif. Penelitian yang telah dilakukan oleh Gultom (2014) menjelaskan bahwa motivasi telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2015:7) menjelaskan bahwa metode kuantitatif ialah metode yang berisi pemecahan masalah yang ada di masa sekarang dengan data yang lebih akurat, dengan menyajikan serta menganalisis data, namun dalam penelitian ini kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yaitu sekelompok data yang memiliki karakteristik yang sama untuk menjadi objek inferensi. Dalam jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Mandiri AC yang berjumlah 50 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel ialah suatu teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang dapat digunakan dalam penelitian tersebut, berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, penelitian tersebut akan mengambil semua jumlah populasi yang ada pada CV. Putra Mandiri AC sebanyak 50 karyawan. Sugiyono (2015:85) memberitahukan bahwa cara pengambilan sampel tersebut

telah dinamakan teknik *sampling jenuh* ialah suatu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, adalah data yang dapat diperoleh dari sumber data secara langsung. Sumber data yang akan diperoleh dalam penelitian ini berasal dari data kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden secara langsung. Penelitian ini dilakukan dengan alat bantu kuisisioner yang akan ditunjukkan kepada respon yang merupakan karyawan CV. Putra Mandiri AC. Kuisisioner yaitu alat agar pengumpulan data yang efisien dan Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan dalam pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:63) menyatakan bahwa variabel penelitian ialah semua sesuatu yang ditentukan oleh peneliti dapat dipelajari, sehinggabisa memperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdapat 2 jenisvariabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian merupakan suatu alat yang telah digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian, agar mempermudah dalam mengetahui keakuratandata pengukuran dan kestabilan data parameter kuisisioner yang dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas ialah alat yang berguna untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu data kuisisioner. Menurut Ghazali (2016:52) menjelaskan bahwa data kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu membuktikan suatu yangakan diukur. Dalam rangka mengetahui dan menguji data validitas, dapat dipakai dalam korelasi *bivariate* pada masing-masing skor pada indikator dengan total skor yang konstruk, nilai signifikansi lebih kecil 0,05% (*level of significance*) yang dapat menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid. (a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid dan (b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

#### **Uji Reabilitas**

Uji reabilitas ialah alat yang akan digunakan dalam mengukur data kuisisioner yang terkandung indikator dari variabel. Ghazali (2016:47) sebuah data kuisisioner bisa dikatakan tepat jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang selalu konsisten dariwaktu ke waktu. Alternatif jawaban dalam uji reabilitas lebih dari dua yang telah memakai uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang bisa diterima. Ghazali (2016:48) lalu jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka data instrumen penelitian telah reliabel. Kemudian jikanilai *Cronbanch's Alpha*  $< 0,6$  maka data instrumen penelitian tidak reliabel. (a) Jika nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel. (b) Jika *Cronbach alpha*  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliable.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda yaitu sebuah koefisien dalam setiap variabel independen. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan dalam menganalisis lebih dari satu variabel independen, yaitu dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, lalu yang

berpengaruh signifikan dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri AC. Sugiono (2014:188) jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut bisa dijabarkan yaitu sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1GK + \beta_2KD + \beta_3MT + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji model regresi variabel pengganggu residual serta mempunyai distribusi atau mendekati normal. Priyanto (2014:69) uji normalitas data ialah hal yang sangat penting karena data yang terdistribusi normal, maka data tersebut bisa mewakili populasi : (a) Jika sebuah data akan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garisdiagonal atau grafik histogramnya akan memperlihatkan pola distribusi normal maka model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika suatu data telah menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak dapat mengikutiarah garis atau grafik histogramnya tidak memperlihatkan pola distribusi normal. Maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bisa memakai uji statistik Kolmogrov-Smirnov didalam uji Kolmogrov-Smirnov suatu data bisa dikatakan terstandarisasi normal apabila nilai signifikan & nilai alpha dalam penelitian ini menggunakan alpha sebesar 0.05. Dan sebaliknya apabila nilai signifikan & nilai alpha, maka bisa dikatakan bahwa data tidakterstandarisasi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan dalam mengetahui dan menguji model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Menurut Ghozali (2016:103) menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak akan terjadikorelasi antara variabel *independent*. Dalam mendeteksi ada serta tidaknya multikolinearitas kedalam model regresi, dengan memakai kriteria sebagai berikut: (a) Jika diantara variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi ialah diatas 0,95 maka akan dinyatakan dengan adanya multikolinearitas. (b) Jika diantara *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\geq 10$ , maka akan dinyatakan dengan adanya multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas memilikitujuan dalam mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi dengan terjadi ketidaksamaan dalam *variance* dari residual dengan satu pengamatan ke dalam pengamatan lain. yang dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontalmenggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan pada sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardized* dengan dasar sebagai berikut: (a) Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu maka bisa membuktikan adanya masalahheteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. (b) Jika *scatterplot* menyebar secara acak maka membuktikan tidak terjadinya masalah hesteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

#### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2016:95) menjelaskan bahwa uji kelayakan model tersebut memiliki tujuan dalam mengetahui ketepatan pada fungsi regresi sample dalam menaksir pada nilai aktual. Pada pengujian ini telah dilaksanakan dengan adanya taraf yang signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ghozali (2016:99) pada ketentuan penerimaanatau penolakan model penelitian ialah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka pada model penelitian bisa dikatakan tidaklayak untuk digunakan. (b) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka pada model penelitian bisa dikatakan layakuntuk digunakan.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan dalam mengetahui dan menganalisis pengaruh dengan masing-masing variabel *independent* pada *dependent* Ghozali (2016:171). Pada taraf menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05\%$  yang bisa digunakan sebagai acuan, yaitu sebagai berikut : (a) Jika signifikan Uji  $t < 0,05$  ialah ada pengaruh signifikan, antara satu variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). (b) Jika nilai signifikan Uji  $t > 0,05$  adalah tidak ada pengaruh signifikan, antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2 :

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

Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,535	0,273	Valid
	GK2	0,556	0,273	Valid
	GK3	0,680	0,273	Valid
Kedisiplinan (KD)	KD1	0,417	0,273	Valid
	KD2	0,351	0,273	Valid
	KD3	0,423	0,273	Valid
	KD4	0,312	0,273	Valid
	KD5	0,644	0,273	Valid
Motivasi (MT)	MT1	0,396	0,273	Valid
	MT2	0,665	0,273	Valid
	MT3	0,645	0,273	Valid
	MT4	0,806	0,273	Valid
	MT5	0,311	0,273	Valid
	MT6	0,668	0,273	Valid
	MT7	0,806	0,273	Valid
	MT8	0,645	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,506	0,273	Valid
	KK2	0,412	0,273	Valid
	KK3	0,340	0,273	Valid
	KK4	0,377	0,273	Valid
	KK5	0,431	0,273	Valid
	KK6	0,613	0,273	Valid
	KK7	0,330	0,273	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai korelasi dari setiap pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang sebesar 0,273 , sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pertanyaan untuk setiap variabel penelitian telah *valid*.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 sebagai berikut :

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

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,673	Reliabel
Kedisiplinan (KD)	0,769	Reliabel
Motivasi (MT)	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,667	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022



Berdasarkan tabel 3 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, kinerja karyawan mempunyai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian berarti item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan *reliabel*.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berikut akan disajikan hasil dari pengolahandata yang menggunakan program SPSS yang ditunjukkan oleh tabel 4 sebagai berikut ini :

**Tabel 4**  
**Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta		Sig
Konstanta	2,555	-	0,710	0,481
GK	0,158	0,296	2,957	0,005
KD	0,155	0,404	3,889	0,000
MT	0,058	0,441	4,692	0,000

R = 0,794  
R<sup>2</sup> = 0,631  
 $\alpha$  = 0,05

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi yaitu :  
 $KK = 2,555 + 0,158GK + 0,155KD + 0,058MT$

Dari persamaan regresi tersebut bisa diketahui bahwa (1) Konstanta, Nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 2,555 dan menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi adalah konstan. maka kinerja karyawan sebesar 2,555. (2) Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Besarnya koefisien regresi Gaya Kepimpinan sebesar 0,158. Koefisien regresi bersifat positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mempengaruhi kerja sama untuk menumbuhkan loyalitas kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (KD), Besarnya koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,155. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Jadi artinya jika kedisiplinan dapat berpengaruh meningkatkannya produktivitas dan rasa efisiensi pada kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (MT), Besar koefisien regresi Motivasi 0,058. Nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Jadi artinya jika motivasi dapat berpengaruh meningkatkan kreatifitas, loyalitas, dan partisipasi pada karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksinya sebagai berikut :

#### Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Hasil dari uji normalitas melalui pendekatan *kolmogorov-smirnov* dapat dilihat dari tabel 5 dibawah ini :

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

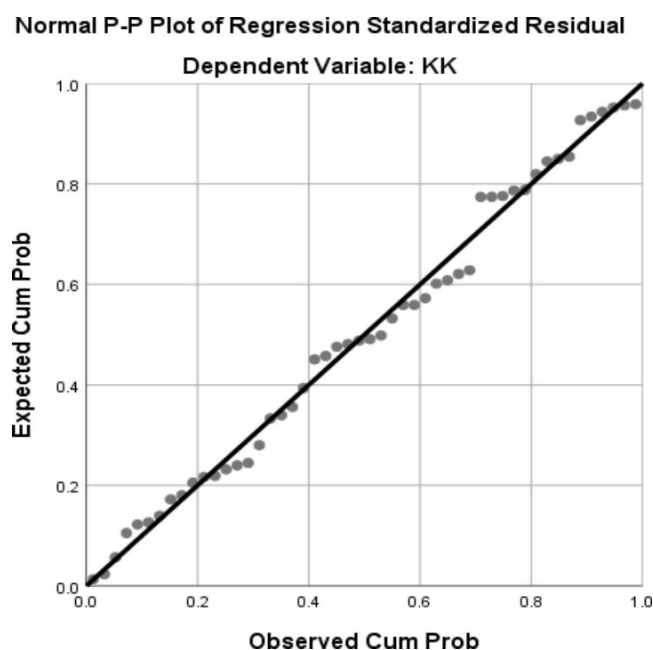
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	,0000000
	1.40893842	1,36090379
Most Extreme Differences	.081	,107
	.068	,107
	-.081	-,103
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas bisa 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 ini berdistribusi normal, maka persamaan modelregresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

### Pendekatan Grafik

Normalitas bisa dideteksi dengan melihat histogram yang membandingkan antara dua data penelitian dengan distribusi normal dan metode *normal probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dan jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis dialognya. Prinsipnya data normalis dapat terditeksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Berikut adalah grafik normal P-P Plot yang didapat dari hasil pengujian normalitas.



**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Dari gambar 2 diatas bisa diketahui bahwa distribusi data menyebar rata sekitargaris diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan model regrasi sudahmemenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Hasil ujimultikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(GK)	0,800	1,249	Non Multikolinieritas
Kedisiplinan (KD)	0,743	1,347	Non Multikolinieritas
Motivasi (MT)	0,887	1,128	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer dioleh, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai *Tolerance* diatas 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka hal ini berarti persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehinggavariabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

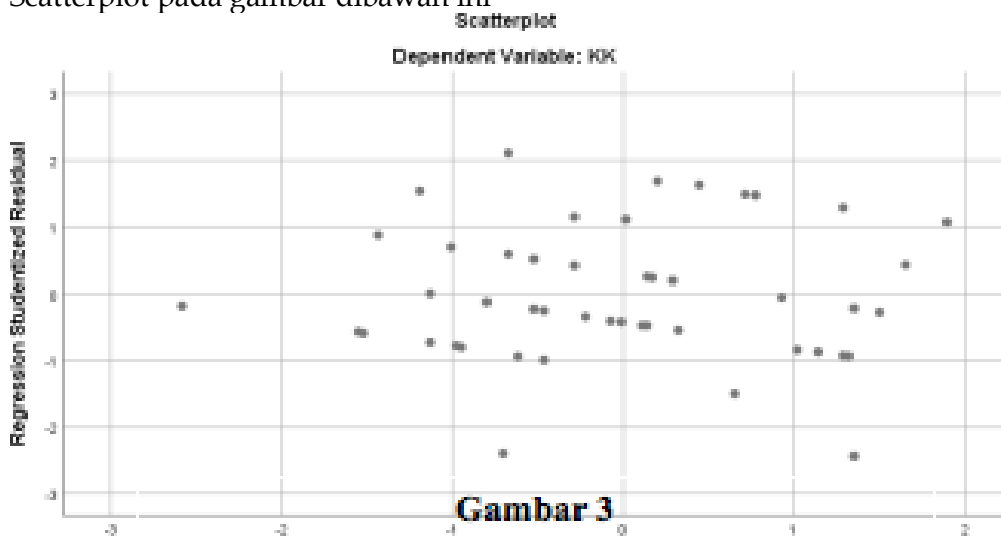
Hasil dari pengujian heterokedastisitas bisa dilihat pada tabel 7 sebagai berikut ini :

**Tabel 7**  
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman's

Variabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,421	Non Heterokedastisitas
Kedisiplinan (KD)	0,655	Non Heterokedastisitas
Motivasi (MT)	0,558	Non Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer dioleh, Tahun 2022

Uji *Rank Spearman's correlation test* nilai sig. ketiga variabel > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, artinya variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama. Adapun cara lain untuk melihat uji heteroskedastisitas dengan metode grafik Scatterplot pada gambar dibawah ini



**Gambar 3**

Gambar 3  
Uji Heteroskedaktisitas

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

## Uji Kelayakan Model Uji F

**Tabel 8**  
Uji F (Hasil Uji Kesesuaian Model)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.110	3	55.370	26.185	.000 <sup>b</sup>
	Residual	97.270	46	2.115		
	Total	263.380	49			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Dari hasil output pada program SPSS besarnya tingkat signifikan sebesar 0,000. Berarti hasil output yang dihasilkan SPSS lebih kecil dari 0,5 maka bisa disimpulkan bahwa model yang dihasilkan signifikan dan layak digunakan untuk analisis. Berikut akan disajikan hasil uji kesesuaian model adalah sebagai berikut :

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

Koefisien korelasi simultan adalah suatu besaran yang mengukur tingkatkeeratan hubungan variabel-variabel bebas secara simultan terhadap niat beli yang disajikan pada tabel 18 sebagai berikut :

**Tabel 9**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.607	1.454	.631	26.185	3	46	.000

Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2022

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,794. Nilai tersebut mendekati angka satu, sehingga bisa dinyatakan bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah searah positif yang artinya setiap perubahan yang berupa peningkatan pada minimal salah satu variabel bebas akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 10**  
Hasil Uji t

Variabel Bebas		Signifikan		
Gaya Kepemimpinan (GK)	2,957	0,005	Diterima	Ditolak
Kedisiplinan (KD)	3,889	0,000	Diterima	Ditolak
Motivasi (MT)	4,692	0,000	Diterima	Ditolak

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 19 hasil hipotesis menunjukkan bahwa : (1) Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dengan nilai *t-hitung* sebesar 2,957 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,005 berarti  $> 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (2) Variabel Penjualan Kedisiplinan (KD) dengan nilai *t-hitung* sebesar 3,889 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,000 berarti  $> 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (3) Variabel Penjualan Motivasi (MT) dengan nilai *t-hitung* sebesar 4,692 dan hasil probabilitasnya signifikan sebesar 0,012 berarti  $> 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **Pembahasan**

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil telah memperlihatkan bahwa seorang pemimpin yang mampu mempraktikkan watak, kepribadian, sifat sesuai dengan kondisi lingkungan pada CV. Putra Mandiri AC, yang akan memberikan posisi terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin C. Putra Mandiri AC telah berusaha dalam meningkatkan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang telahlihatkan oleh atasan kepada bawahan sudah berjalan dengan baik, contohnya pemimpin CV. Putra Mandiri AC Surabaya telah memberikan panutan yang baik pada saat bekerja, seperti selalu mengambil keputusan secara bermusyawarah yang berasal dari masukan bawahannya datang tepat waktu. Karena seorang pemimpin yang baik ialah pemimpin yang bisa mendengarkan para bawahannya untuk menjalankan visi dan misi perusahaan jasakeuangan dengan baik.

Hasil ini juga didukung oleh teori yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan adalah beberapa kumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk sasaran perusahaan terwujud. Zainal *et al.*, (2014:42) Gaya Kepemimpinan yang tepat bisa mampu meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada diperusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Kurniawan (2018), yang mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Dewi (2019), yang telah menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini telah memperlihatkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan survei dilapangan bahwa Kedisiplinan pada CV. Putra Mandiri AC telah mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab tugas pekerjaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan jasa. Karyawan pada CV. Putra Mandiri AC sebelumnya mempunyai Kedisiplinan yang kurang baik, karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan jasa. Kinerja Karyawan dapat meningkatkan jika karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi seperti karyawan harus mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan wajib mematuhi dan menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan jasa.

Hasil ini juga didukung oleh teori yang telah menerangkan bahwa kedisiplinan ialah sebuah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan yang ada diperusahaan dan norma-norma yang berlaku Hasibuan (2018:193). Kedisiplinan memperlihatkan sebuah tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilaksanakan oleh Meilaniy dan Ibrahim (2015), yang menerangkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya Wulandari dan Husda (2020), yang telah menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan survei dilapangan bahwa motivasi pada karyawan CV. Putra Mandiri AC sudah bekerja secara optimal guna memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini telah menunjukkan bahwa dalam pencapaian Kinerja Karyawan secara optimal dan harus memberikan motivasi yang sangat tinggi kepada karyawannya. Hal ini memperlihatkan bahwa CV.Putra Mandiri AC mampu memotivasi seluruh karyawannya agar bekerja yang lebih giat. Motivasi yang ditunjukkan ialah dengan memberikan kehormatan atas prestasi yang telah dicapai berupa reward atau bonus atas jasa dan pengabdian karyawan. Kemudian dapat memberikan pengakuan berupa promosi pengangkatan jabatan, serta seluruh karyawannya harus diperlakukan secara adil sesuai dengan prestasi yang telah dicapai, serta memberikan gaji dan tunjangan dengan tepat waktu untuk seluruh karyawannya.

Hasil teori ini didukung oleh Sedarmayati (2017:154) Motivasi ialah kekuatan yang mendorong pekerja untuk melakukan sebuah tindakan yang nyata secara internal dan eksternal positif maupun negatif. Dan Motivasi akan menimbulkan dorongan atau semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan, sehingga tujuan sebuah perusahaan dapat terwujud. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Gultom (2014), yang telah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya Marjaya dan Pasaribu (2019), yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Penutup**

### **Simpulan**

Berdasarkan Hasil peneliti dan analisa yang telah penulis survei, maka kesimpulan yang bisa diambil sebagai berikut ini : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Putra Mandiri AC. Hal ini bisa diartikan bahwa semakin tepat Gaya Kepemimpinan pada sebuah perusahaan dalam menjalankan tugas untuk mengawasi Kinerja Karyawan, Maka hasil yang bisa didapat oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan jasa. (2) Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Putra Mandiri AC Surabaya, hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja memenuhi standart yang ada pada perusahaan jasa, sehingga pada CV. Putra Mandiri Surabaya disiplin dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.PutraMandiri AC. Hal ini bisa diartikan bahwa Motivasi ialah dorongan kerja keras karyawan agar bisa mewujudkan tujuan dalam perusahaan jasa.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat diperlihatkan dalam penelitian selanjutnya ialah sebagai berikut : (1) Diharapkan CV. Putra Mandiri AC bisa lebih mempertahankan dan meningkatkan faktor Gaya Kepemimpinannya. Mengingat Gaya Kepemimpinan itu penting dalam Kinerja Karyawan. (2) Diharapkan CV. Putra Mandiri bisa lebih mempertahankan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan motivasi yang akan membuat karyawannya lebih semangat untuk menjalankan sebuah pekerjaannya, selain itu perusahaan bisa memenuhi kebutuhan sosial dengan adanya diadakan family gathering serta refreshing tour dengan karyawan agar hubungan antar atasan dan karyawan akan semakin erat serta bisa bekerja sama dalam tim sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan selalu berkualitas dan meningkat.

(3) Diharapkan CV.Putra Mandiri AC bisa lebih meningkatkan peraturan dengan ditegaskan disiplin kerja karyawan yang tidak melanggar peraturan, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi hukuman. Pimpinan bisa memberikan reward kepada karyawannya yang menjalankan kedisiplinan untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. PT Afika Aditama. Bandung.
- Dewi, N. N. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika. *Jurnal Ekonomi*, 17(2), 278-288.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program IB SPSS 23 Edisi* Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gultom, D.K. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 1693-7619.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hapid, dan A. R.Sunarwan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2).
- Hasibuan, M.S.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.
- Marjaya, I., dan F.Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147..
- Meilany, P., dan M.Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University). *Jurnal FISIP*, 2(2), 10
- Nawa, F dan S. Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal AGORA*, 5(3):1-9.
- Priyanto, D. 2014. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Cetakan Pertama. Gava Media. Yogyakarta..
- Santoso, A. B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF*, 6(1):1-13.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siswanto, R. D., dan D.Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1).
- Sugiyono. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tamarindang, B., L.Mananeke, dan M.Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2): 1599-1606.
- Wulandari, E., dan N.E.Husda. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 2620-9500.
- Zainal, V.R., Mansyur. M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Keenam. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.





