

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS SURABAYA 60000

Bagas Afif Fachreza
bagasafif4@gmail.com
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership, work discipline, and work motivation on the employees' performance at Pos Office Surabaya 60000. A company has reference standards regarding the performance produced by each of its employees. Employees need efficiency and effectiveness in carrying out their duties. If the leadership role is good, then the stakeholders in the company will work well. Good discipline reflects the magnitude of a person's sense of responsibility for the tasks that have been given so that it can be a boost in morale. The research was quantitative. The population was all employees at Pos Office Surabaya 60000 which consisted of 45 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of the population was the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the employees of Pos Office Surabaya 60000 who were in the process division. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) program. The result showed that leadership had a significant effect on the employees' performance at Pos Office Surabaya 60000. Likewise, work discipline had a significant effect on the employees' performance at Pos Office Surabaya 60000. Similarly, work motivation had a significant effect on the employees' performance at Pos Office Surabaya 60000.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Sebuah perusahaan memiliki standar acuan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawannya. Karyawan membutuhkan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugasnya. Jika peran kepemimpinan baik, maka stakeholder dalam perusahaan akan bekerja dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan sehingga dapat menjadi dorongan semangat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000, dengan jumlah responden berjumlah 45 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 bagian process. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (Statistic Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia terjadi sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting agar perusahaan bisa mencapai tujuan manajemen yang baik dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Saat ini SDM masih dipandangan sebagai penting dan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut menjadi salah satu upaya yang harus dilakukan oleh PT Pos Indonesia 60000. Kantor pos surabaya 60000 merupakan

salah satu cabang dari PT. Pos Indonesia (Persero) yang berada di Surabaya. Kantor pos Surabaya tersebut beralamat di Jalan Kebonrejo No.10 Surabaya. Pada Tabel 1 ditampilkan tingkat absensi karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000 pada Bulan April – September 2022

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria Absensi (orang)			Total	%
			Alpha	Sakit	Izin		
1	April	25	24	19	20	63	5,6
2	Mei	22	29	17	13	59	5,95
3	Juni	25	21	17	22	60	5,33
4	Juli	25	36	32	29	97	8,62
5	Agustus	26	34	18	14	66	5,64
6	September	26	36	20	14	70	5,98
Total						415	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000 pada bulan April sebesar 5,6%, lalu tingkat absensi karyawan pada bulan Mei mengalami peningkatan yaitu sebesar 5,95%, pada bulan Juni tingkat absensi mengalami penurunan yaitu sebesar 5,33%, pada bulan Juli tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan kembali yaitu sebesar 8,62%, namun pada bulan Agustus tingkat absensi mengalami penurunan yaitu sebesar 5,64%, dan pada bulan September tingkat absensi kembali mengalami peningkatan yaitu sebesar 5,98%. Dari presentase absen selama 6 bulan pada Kantor Pos Surabaya 60000 terlihat jika tingkat ketidakhadiran karyawan masih sangat tinggi, dan masalah ini perlu adanya pendekatan pimpinan serta memotivasi karyawan supaya kedisiplinan dan kinerja karyawan meningkat seperti yang terjadi pada bulan Agustus-September.

Sebuah perusahaan memiliki standar acuan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawannya. Karyawan membutuhkan efisiensi dan efektifitas dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Amirullah (2015:1) kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Menurut Sinambela (2012:238). disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan menkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Menurut Robbins dan Couter dalam Priansa (2014:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000?, (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 6000?, (3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 6000?.

Bedasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 6000, (2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 6000, (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 6000.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut David dalam Badeni (2017:126) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang ditetapkan dengan antusias. Adapun pendapat lain menurut Thoah dalam Amdani dan Zami (2015) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Siagian dalam Nuraini (2013:106) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Menurut Wibowo (2010:378) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Selain itu menurut Robbins dalam Priansa (2014:201) Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

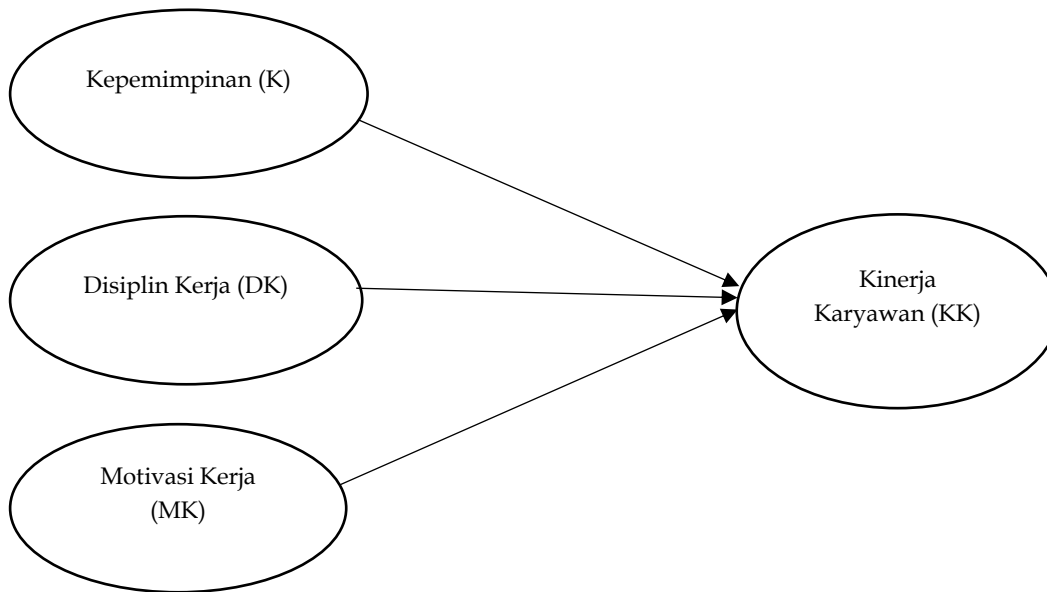
Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014 : 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Torang dalam Sajangbati (2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Soleha et al. (2012) dan Amdani dan Zami (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rivaldo dan Langgeng (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Hariyaty (2021) dan Syafrina (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Indraputra dan Sutrisna (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian yang dilakukan Andayani dan Tirtayasa (2019) dan Sajangbati (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fudzah (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang dalam memimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Yuki (2010) dalam Soleha et al (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas kolektif. Artinya secara tersirat menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zami (2015) dan Soleha et.al., (2012) Membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di dapatkan oleh Rivaldo dan Langgeng (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) dalam Syafrina (2010) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dan Muslimat dan Wahid (2021) Membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain menurut Indraputra dan Sutrisna (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi bisa dihubungkan dengan tingkat kinerja yang semakin tinggi. Wibowo (2010) dalam Sajangbati mengatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Hal ini disebabkan, karena dengan motivasilah sumber daya manusia yang ada

mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh: Sajangbati (2013) dan Andayani dan Tirtayasa (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang berbeda didapatkan oleh Fudzah (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengujian hipotesis untuk dapat mengambil sebuah kesimpulan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian yaitu seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Menurut Sugiyono (2017:116), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi

Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti. Menurut sugiyono (2015:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 bagian process yang berjumlah 45 orang karyawan

Teknik Pengambilan Sampul

Menurut Sugiyono, (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk menggunakan sampel data harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Penentuan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, maka dari itu peneliti ini mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada Kantor Pos Surabaya 60000 bagian process yang berjumlah 45 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik penumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan berbagai sumber yang dapat menjadi pendukung oleh peneliti dalam mengambil kesimpulan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuisisioner langsung ke lapangan, dengan beberapa pertanyaan yang telah disesuaikan dengan indikator yang telah diuraikan pada setiap variabel. Kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 bagian process. Tanggapan responden terhadap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan sebagai ukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono,2017:93).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan terhadap Kantor Pos Surabaya 60000. Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas adalah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan, atau simbol dari variabel terikat. Variabel bebas yang disebut juga dengan variabel bebas dilambangkan huruf X. Variabel bebas yang disebut juga dengan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3).

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan pimpinan Kantor Pos Surabaya 60000 untuk membujuk orang Karyawan untuk mencari tujuan yang diterapkan dengan antusias. Menurut Kartono (2008:34) indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut: Sifat, kebiasaan, temperamen, watak, kepribadian.

Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini diartikan sebagai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Menurut Sedarmayanti, (2015:233) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: Gaji (salary), supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan (recognition), keberhasilan (achievement).

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya 60000, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa, (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengamban pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan peneliti Dharma (2003:355) yaitu sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan kerja.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner. Suatu instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau kuesioner tersebut berpotensi untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk mengetahui uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0.05, maka dapat

menunjukkan bahwa pertanyaan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2018:45) reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan subyek/seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk mengecek reliabilitas. Perhitungan reliabilitas rumus Alpha Cronbach dilakukan dengan alat bantuan program SPSS. Dengan kriteria keputusan yang diberikan oleh Ghazali, (2018:46) yaitu jika koefisien Alpha Cronbach > 0,70 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau suatu konstruk atau suatu variabel dinyatakan reliabel. Di sisi lain, jika koefisien Alpa Cronbach < 0,70 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018:95). Adapun persamaan model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1K + b_2DK + b_3MK + e$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b _{1K}	: Koefisien regresi variabel Kepemimpinan
b _{2R}	: Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
b _{3P}	: Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
e	: error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk mengecek apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Asumsi normalitas merupakan syarat yang sangat penting untuk menguji signifikansi atau dari koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik. Untuk memeriksa apakah residual berdistribusi normal, yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kalmogorov Smirnov. Ghazali, (2016:154).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2018:107), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Variabel tidak ortogonal jika variabel independen berkorelasi. Variabel otogonal adalah variabel variabel bebas yang korelasi antar variabel bebasnya adalah nol. Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi dapat dipertimbangkan untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Jika varians dari residual pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:137) cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik scatterplot yang berada diantara SRESID dan ZPRED yang dimana sumbu Y adalah Y yang sudah diprediksi dan sumbu X merupakan residual (Y prediksi Y sesungguhnya)

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali, (2018:98) uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model memiliki efek agregat yang sama dengan variabel terikat (dependen). Adapun variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan (K), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dengan ketentuan sebagai berikut: a. Apabila tingkat signifikansi uji $F < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan, b. Apabila tingkat signifikansi uji $F > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa model penelitian tidak layak digunakan.

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan perubahan dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali, (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji kecocokan model regresi. Nilai koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali, (2018:179) uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian parsial pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: a. Apabila tingkat signifikan pada uji-t $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, b. Apabila tingkat signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap indikator pada setiap variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (K)	K1	0,000	Valid
	K2	0,000	Valid
	K3	0,000	Valid
	K4	0,000	Valid
	K5	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,000	Valid
	MK2	0,000	Valid
	MK3	0,000	Valid
	MK4	0,000	Valid
	MK5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indikator di setiap variabel, baik dari variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja maupun variabel dependen yaitu kinerja karyawan seluruhnya yaitu valid yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner dan dapat dikatakan reliabel apabila jawabannya konsisten pada waktu ke waktu. Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (LK)	0,890	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,863	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,767	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun (2023)

Pada Tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan setiap variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan seluruhnya diperoleh hasil Cronbach Alpha $\geq 0,7$ yang artinya reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	0,577	1,037	
	Kepemimpinan	0,314	0,071	0,546
	Disiplin Kerja	0,183	0,087	0,258
	Motivasi Kerja	0,094	0,041	0,202

a. Dependent Variabel: Kinerja (2023)

Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KKK = 0,577 + 0,314 K + 0,183 DK + 0,094 MK + e$$

Dari analisis regresi linier dapat dijelaskan:

Nilai Konstanta

Dalam persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta 0,577. Dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja bernilai tetap, maka Kinerja Karyawan bernilai 0,577.

Kepemimpinan

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (K) bernilai 0,314, yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan sifat searah. Apabila Kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,314.

Disiplin Kerja

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (DK) bernilai 0,183 yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan positif dengan sifat searah. Apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,183.

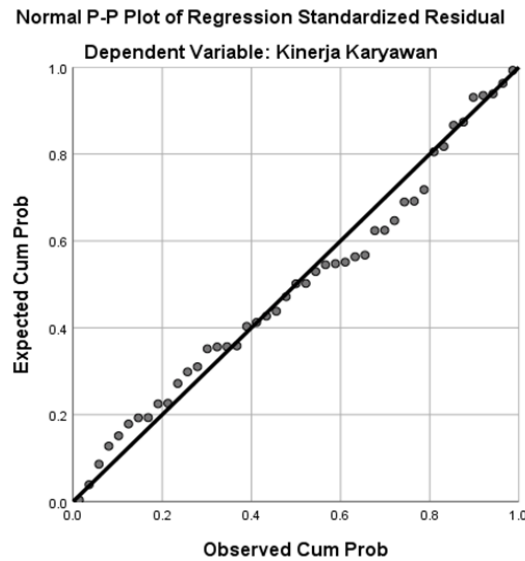
Motivasi Kerja

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (MK) bernilai 0,094, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan positif dengan sifat searah. Apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,094.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel - variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pendekatan kolmogrov smirnov dan pendekatan grafik yang dapat digunakan untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil dari grafik plot normal dapat diketahui apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,90207437
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinaritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinaritas dalam model regresi yaitu menggunakan nilai dari tolerance dan *variance inflation faktor* (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Jadi hasil dari multikolinaritas bisa dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

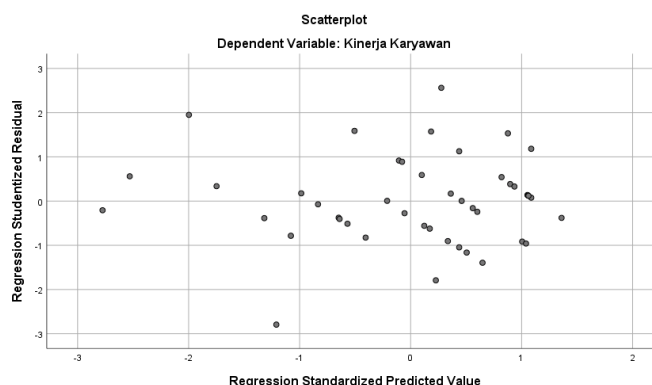
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (K)	0,432	2,313	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,427	2,340	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0,854	1,171	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Tabel 6 menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja memiliki tolerance > 0,10 dan Nilai VIF < 0,10 maka penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi tidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot
Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam grafik Scatterplot menyebar dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,856	0,732	0,712	0,934

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Tabel 7 diperoleh nilai R Square yaitu 0,732 atau 73,2% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,2%, dan sisanya 24,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F
Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,840	3	32,613	37,346	0,000
	Residual	35,804	41	0,873		
	Total	133,644	44			

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Tabel 8 dapat dilihat bahwa uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang dimana dapat di tarik kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan layak digunakan dalam penelitian.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan→Kinerja Karyawan	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	0,043	Signifikan
Motivasi Kerja→Kinerja Karyawan	0,026	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah tahun (2023)

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka mendapatkan hasil bahwa: (a) pada variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi $0,000 (\leq 0,05)$. Yang artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 (b) Hasil uji hipotesis pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,043 (\leq 0,05)$. Yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. (c) Hasil uji hipotesis pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikansi $0,026 (\leq 0,05)$. Yang artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya semakin baik kepemimpinan dalam Kantor Pos Surabaya 60000 maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan langkah dimana seseorang maupun kelompok orang atau tim dapat memberikan inspirasi, memotivasi bawahan, dan mengarahkan kegiatan bawahan guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Zami (2015) dan Soleha *et.al.*, (2012) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016:214) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan guna mengembangkan dan meningkatkan tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab dari individu tenaga kerja saat melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dan Muslimat dan Wahid (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Uhing (2019:363) yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi dimana dapat menggerakkan karyawan dengan ke arah kebaikan guna berkontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam mengerjakan pekerjaan, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar pada kinerja karyawan karena mampu mendorong dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan guna mencapai hasil terbaik yang sesuai dengan ketetapan dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) dan Andayani dan Tirtayasa (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000". Maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 karena pemimpin selalu memberikan solusi pada saat karyawan mengalami suatu masalah atau kesulitan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan dan selalu membantu dengan memberikan jalan keluar yang baik serta mampu mengkoordinir segala rencana yang telah disusun. (2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000 karena karyawan dalam bekerja selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan karyawan hadir tepat waktu dalam dengan jam kerja yang telah ditentukan, karyawan disiplin dalam pemanfaatan sarana serta bertanggung jawab atas seluruh tugas yang diberikan. (3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Surabaya 60000, karena keadilan dalam pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan serta karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena mendapatkan pembinaan dari pimpinan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : (1) Dalam penelitian ini dalam mendapatkan informasi melalui survey melalui kuesioner untuk memperoleh tanggapan dari karyawan sehingga kemungkinan tanggapan yang diberikan tidak menggambarkan keadaan asli karyawan. (2) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti loyalitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain. (3) Adanya keterbatasan cakupan responden dalam penelitian ini hanya meneliti 45 karyawan pada Kantor Pos Surabaya 60000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain : (1) Bagi perusahaan, Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pos Surabaya 60000, disarankan kepada pimpinan untuk mempertahankan sikap dalam selalu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan selalu memberikan solusi, saran, masukan yang sangat membantu karyawan dalam bekerja. disiplin kerja yang sudah dimiliki serta lebih di tingkatkan lagi agar saling melengkapi dan tidak merugikan antara sesama rekan kerja, serta selalu menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. (2) Bagi perusahaan, Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pos Surabaya 60000, karyawan di sarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang sudah dimiliki serta meningkatkan pemanfaatan alat-alat dan sarana kerja untuk kepentingan pelaksanaan kerja tim yang sangat baik. (3) Bagi perusahaan, Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pos Surabaya 60000, sebaiknya atasan selalu memberikan upaya-upaya membangun kinerja, seperti pemberian gaji atau apresiasi terbuka atas prestasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam menghasilkan kerja yang terbaik. (4) Bagi peneliti selanjutnya, Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan tujuan menambah pengetahuan ke depannya disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lain seperti loyalitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi atau variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amdani 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*. 2(1):71-101
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta cv: Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, Kartii. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Muslimat, Ade dan Hariyaty Ab Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal JENIUS*. 4(2):120-127.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan*. Alfabeta cv : Bandung.
- Rivaldo, Yandra dan Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9(3): 505-515.

- Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. 1(4): 667-678.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu Yogya: Malang.
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru: Jakarta.
- Soleha, Lilis Karnita, Anton Tirta Komara dan Yayu Sudia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komie Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. 6(1): 39-50.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 8(4):1-12.
- Uhing Yantje, Ratu Andrey R.H Dan Adolfina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. *Jurnal EMBA*. 7(1).
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Pustaka Setia: Bandung.
- _____. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta