
GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARANTHA KREASINDO MEDAN

Oleh :

Nikous Soter Sihombing,

Institut Bisnis IT&B Medan

Email : sihombingnikous@yahoo.com

Amril,

Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

Email : amrilcool13@gmail.com

Lasman Eddy Bachtiar,

Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

Email : lasmaneddy28@gmail.com

Arisman Parhusip,

Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

Email : arismanparhusip01@gmail.com

Montaris Silaen,

Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

Email : monsil@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

Employee performance is the result of work in quantity and quality achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. Companies need to improve employee performance such as improving leadership style, providing good motivation and increasing employee work discipline. Leadership style is a form of behavior that can be made to integrate group goals with individual goals. Motivation is the thing that causes, distributes and supports human behavior so that they want to work hard and enthusiastically achieve optimal results. Work discipline is a tool used by managers to communicate with their employees so that they are willing to change a behavior as well as an effort to increase one's awareness and willingness to comply with all applicable company regulations or social norms. Employee performance is the result of work achieved by an individual that is adapted to the role and task of the individual in a company for a certain period of time associated with a certain standard value measure of the company where the individual works. The purpose of this research was to find out and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Marantha Kreasindo Medan. This research was conducted at PT. Marantha Kreasindo Medan. The type of research used is quantitative descriptive research. The results of the study simultaneously show that the variables of leadership style, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the variables of leadership style and work discipline have no significant effect on employee performance, while the motivation variable has a significant effect on employee performance.

Keyword :

Leadership Style, Motivation,

Work Discipline, Employee

Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta karyawan mampu bekerja secara optimal dalam mengelola pekerjaan di perusahaan atau organisasi sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standart organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya gaya kepemimpinan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur di dalam kelompok/ organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal yaitu tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawannya. Pemimpin dan karyawan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur karyawannya dalam bekerja dengan baik. Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif, pemimpin diharapkan dapat memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya. Motivasi sangat penting karena melalui motivasi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis/ kebutuhan yang mengakibatkan perilaku serta dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan sangatlah erat. Motivasi adalah

kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan faktor dominan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja menunjukkan bahwa kerajinan yang dimiliki karyawan untuk hadir bekerja di perusahaan. Karyawan harus menjalankan segala peraturan yang berlaku di perusahaan dimulai dari tingkat kehadiran karyawan bekerja. Penelitian ini difokuskan kepada karyawan PT. Marantha Kreasindo tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan PT. Marantha Kreasindo juga dapat diukur dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran atau fungsinya. Semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan PT. Marantha Kreasindo yaitu gaya kepemimpinan yang kurang efektif di antaranya kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya sehingga sering terjadi kesalahpahaman saat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Pemimpin sering memberikan pekerjaan di luar dari *job description* karyawannya. Hal tersebut menyebabkan terlambatnya waktu penyelesaian kerja yang sudah ditentukan dan juga menyebabkan karyawan kurang berkonsentrasi saat bekerja. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan. Selain itu, motivasi yang didapatkan karyawan PT. Marantha Kreasindo juga sangat kurang dari pimpinan khususnya motivasi positif seperti pemberian bonus dan

kenaikan gaji yang kurang diperhatikan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini pemimpin perlu memberikan motivasi lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan keterlibatan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada motivasi. Masalah lain yang ditemukan adalah kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Marantha Kreasindo seperti datang ke kantor tidak tepat waktu (terlambat). Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi karyawan PT. Marantha Kreasindo yang peneliti dapatkan :

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat Periode Tahun 2020 dan 2021

Bulan	Tahun 2020	Tahun 2021
Januari	1	5
Februari	1	5
Maret	1	4
April	1	8
Mei	1	6
Juni	1	6
Juli	3	22
Agustus	7	19
September	7	18
Oktober	5	19
November	5	20
Desember	4	17
Jumlah	37	130
Rata-rata	3,08	10,8

Sumber : PT. Marantha Kreasindo Medan, 2022

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa rata-rata karyawan yang terlambat pada tahun 2020 sebesar 3,08 orang kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 10,8 orang. Adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2020 sampai dengan 2021 menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan menurun terus selama dua tahun terakhir. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diketahui bahwa selama ini peraturan yang berlaku di perusahaan sering tidak dipatuhi dan dilanggar oleh karyawan. Karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tidak dikenakan sanksi atau

hukuman sehingga karyawan selalu mengabaikan peraturan tersebut. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada disiplin kerja. Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan terlalu banyaknya tugas yang diterima karyawan sehingga membuat pekerjaan lain terbengkalai dan kurangnya kesadaran perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya yang sukses dalam menjalankan tugas dengan baik. Kurang efektifnya pembagian tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahannya hal tersebut juga membuat kinerja karyawan menurun karena merasa apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh banyak peneliti. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yakni: Penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah (2014), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda, dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda. Peneliti selanjutnya adalah Suharto dan Budi Cahyono (2015), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya

manusia (Y) di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang, dengan hasil penelitian yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. Peneliti selanjutnya Yoga Kusuma Wardhana (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang dan menghasilkan kesimpulan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan serta mencetuskan ide. Robert (2021 : 171) gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegrasikan tujuan kelompok dengan tujuan individu maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Thoha (2015 : 303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sanusi (2020 : 142) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah ketrampilan, sifat serta sikap yang

sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya serta suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. **Indikator Kepemimpinan yang disebutkan** Davis yang dikutip oleh Handoko (2014 : 290) ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain : kecerdasan (*intelligence*), kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social maturity and breadth*), motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusia, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki hubungan yang baik, memiliki sifat-sifat khusus, memiliki kedudukan atau jabatan, mampu berinteraksi, mampu memberdayakan.

Motivasi

Malthis (2015 : 201) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Rivai (2014 : 125) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2015 : 56). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan bahwa minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2014 : 26). Hasibuan (2014 : 122) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 2015 : 36).

Siagian (2016 : 123) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer karena empat pertimbangan utama antara lain : Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*Quit pro quo*” yang dalam bahasa sehari-hari dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “Ada ubi ada talas, ada budi ada balas”. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi akan tetapi juga bersifat psikologis. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda. Indikator Motivasi berdasarkan George & Jones (2015 : 175) sebagai berikut: perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan.

Disiplin Kerja

Simamora (2015 : 75) disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014 : 145). Hasibuan (2014 : 88) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja yang dijelaskan Rivai dan Basri (2015 : 48) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator yakni : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting

digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016 : 45). Rivai dan Basri (2015 : 96) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Guritno dan Waridin (2015 : 56) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan. Hakim (2016 : 253) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standart yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014 : 56). Untuk mengukur kinerja digunakan lima indikator yang dikembangkan oleh Becker dan Klimoski (2020 : 98) yaitu : kualitas, kuantitas, sikap, kerja sama, komunikasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah *explanatory research*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus). Sampel jenuh (sensus) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel terhadap 50 pegawai/SDM pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Pemilihan sampel dilakukan karena peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan

tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu, misalnya pegawai/SDM adalah merupakan pegawai PT. Marantha Kreasindo Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Kuesioner adalah sekelompok pertanyaan yang diformulasikan secara tertulis dengan tujuan untuk mencari pendapat responden, dan biasanya jawaban disediakan dalam bentuk alternatif yang hampir serupa. Skala pengukuran data menggunakan skala Likert dengan skor yang digunakan adalah pengukuran skala 1 (satu) sampai 5 (lima). Metode analisis data yang diterapkan dalam proses penelitian ditentukan oleh metode penelitian yang digunakan, yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah pendekatan pengolahan data melalui metode statistik atau matematik yang terkumpul dari data primer ataupun data sekunder dengan menggunakan alat statistik SPSS 25.

Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Identifikasi dan definisi operasionalisasi merupakan penjelasan-penjelasan variabel yang telah dipilih serta digambarkan pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Identifikasi dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegritaskan tujuan kelompok dengan tujuan individu.	1. Kecerdasan (<i>Intelligence</i>) 2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadth</i>) 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki hubungan yang baik 7. Memiliki sifat-sifat tertentu 8. Memiliki kedudukan atau jabatan 9. Mampu berinteraksi 10. Mampu Memberdayakan	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.	1. Prilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan karyawan	Skala Likert
Disiplin kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standart kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai standart tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Kerja sama 5. Komunikasi	Skala Likert

Sumber : Robert (2021 : 171), Hasibuan (2014 : 122), Rivai (2014 : 145) dan Hakim (2016 : 253).

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas data. Uji validitas dan reliabilitas data dilakukan pada responden lain di luar sampel penelitian yang ada. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh *valid* dan reliabel. *Instrument* yang *valid* berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu *valid*. Dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda agar dapat perkiraan yang

tidak bisa maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun kriteria persyaratan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) dengan analisis menggunakan: Metodologi Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F (Uji Serempak), Uji-t (Uji Parsial) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Metodologi analisis regresi linear berganda yang dilakukan adalah :

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Disiplin Kerja
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien Regresi Kesatu
- b_2 : Koefisien Regresi Kedua
- b_3 : Koefisien Regresi Ketiga
- e : *Error Term*

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Simpulan ini diperkuat dengan signifikan (*2-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05). Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X_2) diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel motivasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Simpulan ini diperkuat dengan signifikan (*2-tailed*) seluruh instrumen

yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05). Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel lingkungan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 dapat diperkuat dengan signifikan (*2-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05). Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang digunakan adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Simpulan ini diperkuat dengan signifikan (*2-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5% (0,05).

Uji Reliabilitas

Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Metodologi yang digunakan untuk melihat data sudah *reliable* dengan metodologi *Cronbach's Alpha* (α). Koefisien *Cronbach's Alpha* (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut ini dapat dilihat Tabel hasil uji *reliable* data hasil kuisioner :

Tabel .

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,713	10	<i>Reliable</i>
2.	Motivasi (X_2)	0,727	3	<i>Reliable</i>
3.	Disiplin Kerja (X_3)	0,780	5	<i>Reliable</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,764	5	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan *output* yang diperoleh pada Tabel di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan

kinerja karyawan adalah dapat diterima. Dengan demikian, variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

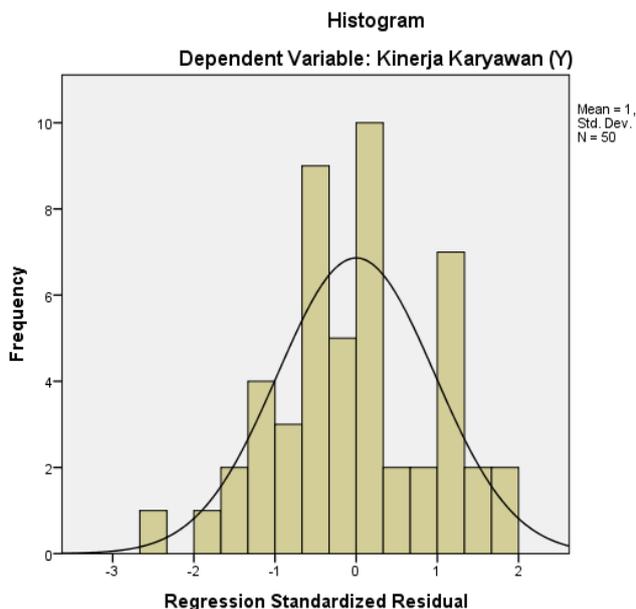
Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis ini terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi maka alat uji statistik regresi linear berganda dapat digunakan.

Uji Normalitas

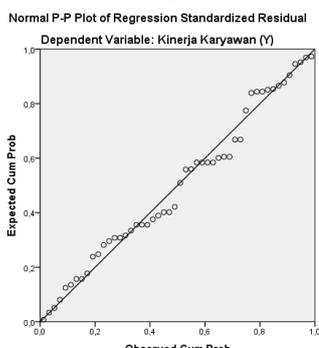
Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar.2. berikut ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2. dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut dimana tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Gambar 3. Grafik P-Plot Normalitas

Berdasarkan Gambar 3. diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data berada pada sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian, model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja Karyawan
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01070381
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,648
Asymp. Sig. (2-tailed)		,795
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel . diatas diperoleh sig. K-S > 0,05 (nilai α) yaitu 0,795 > 0,05. Dengan demikian, terima H_0 artinya residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan multikolinearitas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,172		
1			
Gaya Kepemimpinan (X1)	,428	,873	1,145
Motivasi (X2)	,002	,172	5,804
Disiplin Kerja (X3)	,173	,163	6,128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

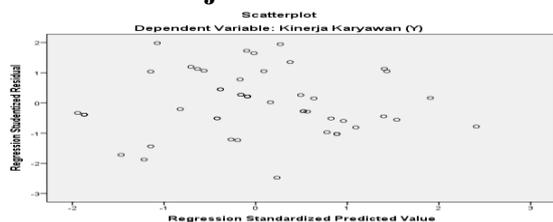
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Hasil pengujian : Pada Tabel . dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metodologi formal yaitu melalui pendekatan grafik. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini:

Gambar 4.
Grafik Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2022(Data Diolah)

Berdasarkan pada Gambar 4. di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan persamaan regresi hipotesis ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi(X_2) dan disiplin kerja(X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) padaPT. Marantha Kreasindo Medan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) berupa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (Y)berupa kinerja karyawan peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 20.00. Hasil *output* yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel .Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,335	5,282	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,112	,140	,100
	Motivasi (X2)	1,530	,461	,929
	Disiplin Kerja (X3)	-506	,365	-,398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel . diatas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,335 + 0,112 X_1 + 1,530 X_2 - 0,506 X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) = 7,335. Artinya walaupun variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja(X_3) bernilai tetap maka kinerja karyawan(Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan adalah tetap sebesar 7,335. Variabel gaya kepemimpinan X_1 (b_1) = 0,112.Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,112.

Variabel motivasi X_2 (b_2)= 1,530. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel motivasi semakin diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,530. Variabel disiplin kerja X_3 (b_3) = -0,506. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja tidak diperbaiki sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,506.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5%. Hasil pengujian

hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel
Hasil Uji Parsial**

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,389	,172
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,800	,428
	Motivasi (X2)	3,315	,002
	Disiplin Kerja (X3)	-1,384	,173

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.36. di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (0,800) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,6786) atau nilai sig. t untuk variabel gaya kepemimpinan (0,428) lebih besar dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (3,315) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,6786) atau nilai sig. t untuk variabel motivasi (0,002) lebih kecil dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Marantha Kreasindo Medan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (-0,1384) lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,6786) atau nilai sig. t untuk variabel disiplin kerja (0,173) lebih besar dari α atau alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan

menolak H_1 untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan.

Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai secara serempak pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil *F-test* ini pada *output* SPSS versi 20.00 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel
Hasil Uji Serempak
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,396	3	40,132	9,319	,000 ^b
	Residual	198,104	46	4,307		
	Total	318,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3),

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada Tabel . diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 9,319. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} tersebut signifikan. Nilai signifikan 0,000 < 0,05 pada nilai $F_{tabel} = 2,81$. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada *output* SPSS versi 20.00 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel . Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,378	,337	2,075

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7% gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan sedangkan sisanya 66,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel kompensasi, kompetensi dan rotasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,428 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung}(0,800) < t_{tabel}(1,6786)$ artinya jika variabel gaya kepeimpinantidak ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan menurun/ tidak meningkat. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori penelitian terdahulu atas nama Agus Purwoko, Tetra Hidayati dan Robiansyah(2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}(3,315) > t_{tabel}(1,6786)$ artinya jika variabel motivasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori penelitian terdahulu atas nama Suharo dan Budi Cahyono

(2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PROPERTindo Medan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,173 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}(-1384) < t_{tabel}(1,6786)$ artinya jika variabel disiplin kerja tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan menurun/ tidak meningkat. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori penelitian terdahulu atas nama Purnomo Budi Setiawan dan Waridin (2016) yang menyatakan bahwaterdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan

Pada uji serempak (uji F) variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan padaPT. Marantha Kreasindo Medan serta berpengaruh positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5% dan nilai $F_{hitung}(9,319) > F_{tabel}(2,81)$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh positif. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu Yoga KusumaWardhana (2014) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Adjusted R Square* dari hasil penelitian ini sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7% variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (X_1 , X_2 dan X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan sedangkan sisanya 66,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel kompensasi, kompetensi dan rotasi kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti memberikan simpulan sebagai berikut : Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Secara serempak gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa 33,7% variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Marantha Kreasindo Medan sedangkan sisanya 66,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti variabel kompensasi, kompetensi dan rotasi kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Amstrong, Michael. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Ferdinand, Agusty. 2016. *Metodologi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Ke empat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George, J. M. dan Gareth R. Jones. 2015. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall New Jersey.

Guritno, Mangkoesoebroto. 2015. *Ekonomi Publik*. Yogyakarta : BPFE

Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hakim, Abdul. 2016. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah* : JRBI.

Hamid, Sanusi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : CV Budi Utama.

Malthis, R.L. dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

Dale, Robert. D. 2021. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang : Gandum Mas.

Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Artikel Skripsi. Universitas Diponegoro.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Siagian, S. P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta.
- Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : YKPN.
- Sinunga, Muchdarsyah. 2021. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2016. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja. Surabaya : SMMAS.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Afabeta.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima Yogyakarta : Prenada Media.
- Suharto, Budi Cahyono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Artikel Skripsi. Universitas Kristen Petra.
- Thohah, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Terry, George dan Leslie W. 2016. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan. Bandung : CV Alfabeta.
- Yoga Kusuma Wardhana. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Artikel Skripsi. Universitas Islam Negeri Jakarta.