

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Mitra Harindo
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)**

Ferry Muliadi Manalu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja di PT. Mitra Harindo dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa : Variabel gaya mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,368 > 0,05$. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,004 < 0,05$. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan uji F secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sig $0,000 < 0,05$.

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

*The Effect of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance
of PT. Harindo Partners
(Study at Mitra Harindo Company Employee)*

Ferry Muliadi Manalu

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Harindo Partners. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to 40 employees who work at PT. Mitra Harindo by using nonprobability sampling with a saturated sampling technique approach. The analytical method used is validity, reliability test, classic assumption test, T test, F test, multiple linear regression, and coefficient of determination (R²). Based on data analysis the results of the study show that: Style variables have no significant effect on employee performance with a T sig value of $0.368 > 0.05$. Motivational variables have a significant effect on employee performance with a T-value of $0.004 < 0.05$. Work discipline variables have a significant effect on employee performance with a T value of $0.000 < 0.05$. Based on the calculation of the F test together variables of leadership style, motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance with a F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan mengakibatkan perusahaan-perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan semakin dapat memacu dirinya untuk berkembang, namun disisi lain tidak sedikit pula perusahaan-perusahaan yang jatuh karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Di samping mampu bertahan dan mengembangkan dirinya, pada dasarnya setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan perusahaan, ini berarti perusahaan akan selalu berusaha untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam, modal maupun sumber daya manusia. Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo.
4. Mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo.

TELAAH PUSTAKA

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Thoah (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Setiap pemimpin memiliki cara/ gaya/ tipe yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. **Kepemimpinan Direktif**
Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. **Kepemimpinan yang Mendukung**
Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**
Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

b. Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang ia harapkan saat melakukan pekerjaan.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013: 17), adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan

5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

c. Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

- Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja :

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai

dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

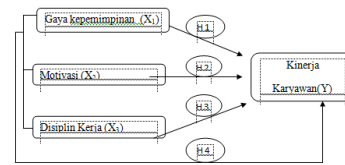
Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

- 1) Jumlah Pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- 4) Kehadiran
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja sama
Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka Pemikiran teoritis, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Harindo
- H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Harindo
- H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Harindo
- H₄: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Harindo

METODE PENELITIAN

a. Objek/Subjek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, Sedangkan analisis penelitian ini adalah PT. Mitra Harindo. Penelitian ini dilakukan ditempat penulis bekerja yaitu PT. Mitra Harindo yang beralamat kantor di Jalan Jenderal Sudirman RT. 5/RW. 5 Blok B3 No.27, Pert. Mega Legenda Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam. Dan beralamat *warehouse* di Jalan Raya Pelabuhan Kabil, Kawasan Pengelolaan Limbah Industri (KPLI) B3 Kota Batam.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono

(2017:136) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Mitra Harindo. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan teknik *sampling* jenuh, dimana menurut Sugiyono (2017:142), *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. teknik penentuan sampel ini dipakai bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian sejumlah 40 orang.

METODE ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *person correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012:52).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *konstruk*. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa:

- a. Uji normalitas.
- b. Uji multikolinearitas.
- c. Uji heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

e. Uji Multikolinearitas

Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi *problem* multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada *problem* multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

g. Uji F dan Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

h. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yang hendak diamati

i. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Menurut Gujarati (2013) untuk melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = \text{Zero Order } r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

Zero Order = Koefisien korelasi

β = Koefisien beta

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif

1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 29 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| Perempuan | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 40, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dan responden perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 72.5% laki-laki dan 27.5% perempuan dari seluruh jumlah responden.

2. Responden Menurut Usia

Data Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 18-25 Tahun | 12 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| 26-35 Tahun | 21 | 52.5 | 52.5 | 82.5 |
| 36-45 Tahun | 5 | 12.5 | 12.5 | 95.0 |
| 45 Tahun keatas | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 40, dengan jumlah responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 12 orang, responden dengan usia 26-36 tahun sebanyak 21 orang, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 5 orang, dan responden dengan usia 45 tahun keatas sebanyak 2 orang atau sebesar 30% usia antara 18-25 tahun, 52.5% usia antara 26-35 tahun, 12.5% usia antara 36-45 tahun, dan 5% usia antara 45 tahun keatas.

3. Responden Menurut Masa Kerja

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | | | | Valid | |
|-------|------------|-----------|---------|---------|---------|
| | | Frequency | Percent | Percent | Percent |
| Valid | 1-3 Tahun | 12 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| | 4-7 Tahun | 18 | 45.0 | 45.0 | 75.0 |
| | 8-10 Tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden sebanyak 40, dengan jumlah responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang, responden dengan masa kerja 4-7 tahun sebanyak 18 orang, dan responden dengan masa kerja 8-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 30% masa kerja antara 1-3 tahun, 45% masa kerja antara 4-7 tahun, dan 10% masa kerja antara 8-10 tahun.

4. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| | | | | Valid | |
|-------|---------|-----------|---------|---------|---------|
| | | Frequency | Percent | Percent | Percent |
| Valid | SMA/SMK | 28 | 70.0 | 70.0 | 70.0 |
| | D3 | 9 | 22.5 | 22.5 | 92.5 |
| | S1 | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat digambarkan bahwa jumlah responden sebanyak 40, dengan jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 28 orang, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 70% dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, 22.5% dengan pendidikan terakhir D3, dan 7.5% dengan pendidikan terakhir S1.

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui instrument (kuesioner) yang dipersiapkan. Tujuannya untuk mengukur ketepatan kuesioner alat ukur dapat mengukur kejadian yang diukur butir-butir pernyataan dinyatakan *valid* apabila:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan itu *valid*.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan itu tidak *valid*.

Dengan menggunakan olahan SPSS V.22 dimana r hitung lebih besar dari r tabel, dengan sampel 40 dan r tabel 0.312. Dan hasil pengujian validitas dilakukan. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

| Variabel | Item | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------------|------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0.446 | 0.312 | Valid |
| | X1.2 | 0.592 | 0.312 | Valid |
| | X1.3 | 0.712 | 0.312 | Valid |
| | X1.4 | 0.619 | 0.312 | Valid |
| | X1.5 | 0.434 | 0.312 | Valid |
| | X1.6 | 0.324 | 0.312 | Valid |
| | X1.7 | 0.372 | 0.312 | Valid |
| | X1.8 | 0.362 | 0.312 | Valid |
| | X1.9 | 0.619 | 0.312 | Valid |

| Variabel | Item | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------|------|----------|---------|------------|
| Motivasi (X2) | X2.1 | 0.595 | 0.312 | Valid |
| | X2.2 | 0.761 | 0.312 | Valid |
| | X2.3 | 0.797 | 0.312 | Valid |
| | X2.4 | 0.529 | 0.312 | Valid |
| | X2.5 | 0.365 | 0.312 | Valid |
| | X2.6 | 0.595 | 0.312 | Valid |
| | X2.7 | 0.761 | 0.312 | Valid |
| | X2.8 | 0.797 | 0.312 | Valid |
| | X2.9 | 0.529 | 0.312 | Valid |

| Variabel | Item | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|-------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X3) | X3.1 | 0.674 | 0.312 | Valid |
| | X3.2 | 0.419 | 0.312 | Valid |
| | X3.3 | 0.627 | 0.312 | Valid |
| | X3.4 | 0.610 | 0.312 | Valid |
| | X3.5 | 0.745 | 0.312 | Valid |
| | X3.6 | 0.419 | 0.312 | Valid |
| | X3.7 | 0.463 | 0.312 | Valid |
| | X3.8 | 0.283 | 0.312 | Valid |
| | X3.9 | 0.463 | 0.312 | Valid |
| | X3.10 | 0.745 | 0.312 | Valid |
| | X3.11 | 0.419 | 0.312 | Valid |
| | X3.12 | 0.494 | 0.312 | Valid |

| Variabel | Item | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|------|----------|---------|------------|
| Kecerdasan (Y) | Y.1 | 0.327 | 0.312 | Valid |
| | Y.2 | 0.399 | 0.312 | Valid |
| | Y.3 | 0.627 | 0.312 | Valid |
| | Y.4 | 0.749 | 0.312 | Valid |
| | Y.5 | 0.398 | 0.312 | Valid |
| | Y.6 | 0.437 | 0.312 | Valid |
| | Y.7 | 0.438 | 0.312 | Valid |
| | Y.8 | 0.437 | 0.312 | Valid |
| | Y.9 | 0.749 | 0.312 | Valid |
| | Y.10 | 0.325 | 0.312 | Valid |
| | Y.11 | 0.327 | 0.312 | Valid |
| | Y.12 | 0.399 | 0.312 | Valid |
| | Y.13 | 0.627 | 0.312 | Valid |
| | Y.14 | 0.749 | 0.312 | Valid |
| | Y.15 | 0.398 | 0.312 | Valid |

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

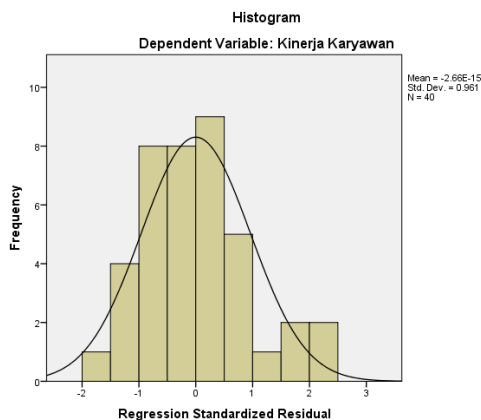
| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha yang diisyaratkan | Keterangan |
|----|------------------------|------------------|------------------------------------|------------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,705 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Motivasi (X2) | 0,822 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Disiplin Kerja (X3) | 0,763 | 0,60 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,729 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

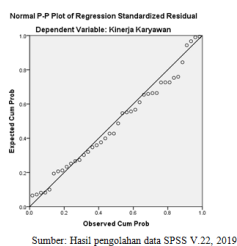
Uji Normalitas

1. Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram



Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal

2. Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Berdasarkan gambar grafik diatas memperlihatkan ketentuan bahwa titik-titik

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

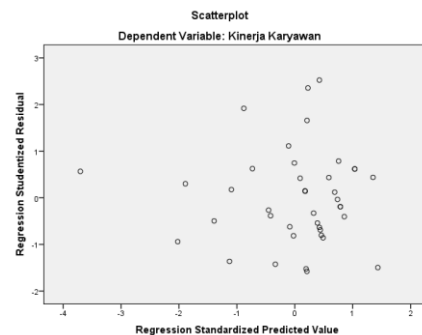
| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|------------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| | (Constant) | |
| | Gaya Kepemimpinan | .213 4.694 |
| | Motivasi | .191 5.240 |
| | Disiplin Kerja | .574 1.743 |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 4,694; 5,240; dan 1,743 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heterokedastisitas

1. Hasil Uji Heterokedastisitas dalam Scatterplot



Dan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, terlihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga pengujian asumsi klasik dapat di lanjutkan kepada pengujian – pengujian berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel secara bebas parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dimana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Berarti untuk mengetahui nilai t tabel pas uji t dalam penelitian ini $df = 40 - 3 - 1 = 36$, t tabel dari angka 36 adalah 2,028. Kriteria pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai beta.

Hasil Uji T (Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 5,528 | 4,354 | | 1,270 | ,212 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,194 | ,213 | ,098 | ,911 | ,368 |
| | Motivasi | ,523 | ,169 | ,353 | 3,096 | ,004 |
| | Disiplin Kerja | ,590 | ,064 | ,605 | 9,211 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22,2019

1. Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X1) nilai hitung 0,911 < t tabel 2,028 dan nilai signifikan 0,368 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi

Variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung 3,096 > t tabel 2,028 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X3) nilai hitung 9,211 > t tabel 2,028 dan nilai

signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Secara Silmultan (Uji F)

Uji Simultan atau Uji F merupakan pengujian yang dilakukan pada keseluruhan variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk menentukan apakah variabel tersebut secara serentak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). tingkat signifikan pada uji F adalah sebesar 0,05 (5%).

Kriteria yang digunakan adalah apabila probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima sedangkan sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak. Dibawah ini merupakan hasil uji simultan F pada tabel berikut ini:

ANOVA^a

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 612,224 | 3 | 204,075 | 122,138 | ,000 ^b |
| | Residual | 60,151 | 36 | 1,671 | | |
| | Total | 672,375 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X3), Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi(X2)
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 122,138 (F hitung) > 2,86 (F tabel) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) berfungsi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian adalah:

Model Summary

| Model Summary ^a | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .954 ^a | .911 | .903 | 1.29032 |

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

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2019

Hasil perhitungan dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,911, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,1% sedangkan sisanya yaitu 8,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,368 > 0,05 (nilai alpha) hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil nilai t hitung 0,911 < t tabel 2,028 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Gaya Kepemimpinan memiliki peran tidak penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Harindo.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung 3,096 > t tabel 2,028 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Motivasi memiliki peran penting

dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Harindo.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai signifikan sebesar nilai signifikan 0,000 < 0,05 (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung 9,211 > t tabel 2,028 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Disiplin Kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Harindo.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 3 variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,000 dan F hitung 122,138. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, secara

simultan pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan aspek gaya kepemimpinan yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi perusahaan harus dapat memperhatikan dan membangun kekuatan tim dalam bekerja, selain itu sikap keterbukaan dalam menerima ide-ide menjadi salah satu pendorong memperkuat tim kerja dalam perusahaan.
2. Dari aspek motivasi kerja karyawan, perusahaan hendaknya dapat melakukan upaya dengan meningkatkan kemampuan dan kemauan dari para karyawan dalam bekerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan terutama berkaitan dengan pelatihan motivasi. Dari hasil tersebut diharapkan karyawan dalam bekerja dapat lebih maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Selain itu upaya motivasi tersebut harus diimbangi dengan motivasi yang nyata dari perusahaan seperti memberikan bonus dan memperhatikan kebutuhan karyawan.
3. Meningkatkan Disiplin kerja perlu dilakukan dengan adanya kontrol kepada karyawan secara berkala.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo adanya suatu sistem yang baik untuk terjaminnya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas pekerjaan serta kerjasama tim.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hapid, & Sunarwan, A. R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Finance Multi Finance Palopo. *ISSN 2339 1529 Vol.01 No.02 Juli*.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Indriyatmoko, Wahyudi, A., & Lamidi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1 Juni* : 76 – 86 .

Kristanto, P. H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.

Kurniati, A., & Sartika, E. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Santosa Perkasa Cikarang. *ISSN 2338 6584 Vol.04 No.1 April*.

Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan) - Volume 3, Nomor 2, Juli - Desember*.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

Musdalifah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad'ministrare, Vol. 3 No. 1, STKIP Pembangunan Indonesia, Makassar .*
- Oh, A., Rahman, S., & Putra, A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. *e-ISSN 2527 8215 KURS Vol. 3 No. 1, Juni .*
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM .* Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No. 1 , 2.*
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi.* Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & T. A. (2017). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei .*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna" Volume III No. 4 , 4-5.*
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Bandung: Rajagrafindo persada.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif Volume 13 No. 1 Juni Universitas Batam .*
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung. *eISSN 2597-9635 Volume 12 Nomor 2, Desember, pISSN 1410-234X.*