

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya)**

Delfia Anggraeni, Daris Zunaida, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang*

*LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144,
Indonesia*

Email: delfiaanggraenipku09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian kuantitatif, sampel untuk penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Partisipan berjumlah 62 menjadi sampel penelitian ini, serta data dikumpulkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. SPSS versi 16 digunakan untuk memproses data.

Hasil penelitian dibuktikan secara parsial dengan nilai signifikan $0,0005 < 0,05$ untuk variabel gaya kepemimpinan dengan t hitung $2,927 > t$ tabel $0,00043$. Nilai sig $0,265 < 0,05$ untuk motivasi kerja dengan nilai t hitung $1,127 > t$ tabel $0,00043$. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $4,340 > t$ tabel $0,00043$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$, secara simultan nilai sig $0,000 < 0,05$ untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta nilai F hitung $39,847 > F$ tabel $0,050$. Sehingga pada penelitian ini variabel X ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y . Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance. Based on quantitative research, the sample for this study was chosen utilizing a saturation sampling technique. 62 respondents made up the sample in this study, and the data were obtained using multiple linear regression analysis. The data collection methods included questionnaires, interviews, and documentation. SPSS version 16 is being used to process data.

The result of the study were partially proven with a significant value of $0,0005 < 0,05$ for the leadership style variable with a t count of $2,927 > t$ table $0,00043$. Sig value $0,265 < 0,05$ for work motivation with t count $1,127 > t$ table $0,00043$. The work discipline variable has a t count $4,340 > t$ table $0,00043$ with a sig value $0,000 < 0,05$, simultaneously a sig value of $0,000 < 0,05$ for the variable of X_1 , X_2 and X_3 on variable Y with an F count $39,847 > F$ table $0,050$. So that in this study the X variable has a positive and significant influence on the Y variable. Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM adalah sumber daya dasar dalam suatu hubungan karena SDM dapat berkontribusi dengan sukses dan produktif untuk afiliasi. Signifikansi kehadiran SDM dalam suatu afiliasi, sehingga SDM afiliasi mungkin berkualitas dan berharga untuk membantu pencapaian target afiliasi. Latihan meratakan yang berbeda umumnya mengkonsolidasikan orang sebagai subjek sehingga ruang lingkup orang dalam suatu hubungan harus disesuaikan melalui fokus relatif, untuk mengubah tujuan akhir yang didorong oleh orang membutuhkan kemampuan pelopor, karena pelopor dapat memengaruhi dan menggerakkan individu di dalamnya, jadi bisa dikatakan bahwa pelopor adalah penggerak dalam organisasi yang mereka pimpin. Pelopor adalah sosok seseorang yang jeli, mendasar memilih, berwibawa dan mampu mendorong tercapainya tujuan bersama. Karena gaya kekuatan memiliki dampak yang signifikan terhadap presentasi delegasi dan motivasi pekerja untuk menangani gagasan kerja bagi para delegasi ini, perintis harus fokus pada gaya organisasi mereka.

Menurut (Hasibuan, 2017: 170) Cara seorang pemimpin mengambil inisiatif adalah bagaimana mereka membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi atau asosiasi yang paling penting dengan meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas. Tujuan motivasi kerja para agen pada dasarnya adalah untuk mengatasi konsep kerja bagi para delegasi ini.

Untuk lebih spesifik, ada dua jenis motivasi utama, seperti yang ditunjukkan Irham (2016): inspirasi dari luar dan dalam diri individu, inspirasi dari luar adalah pelipur lara bagi individu tersebut untuk mengarang dan melibatkan energi

dalam diri individu. Sedangkan dari dalam, ilham membuat dan membuat dengan ilham dan tenaga soliter itu sendiri, dari sini juga akan mempengaruhi disiplin kerja seseorang.

Disiplin kerja, menurut Hamali (2018), adalah kekuatan dan persetujuan yang dikembangkan oleh perwakilan, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan keputusan administrasi organisasi dan nilai kerja dan pelaksanaan yang tinggi.

Menurut Hasibuan dalam (Setiana, 2019: 129), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan komitmen, kemampuan, usaha dan jalan masuk penting”. Untuk meningkatkan citra asosiasi dan representasi anggotanya, organisasi harus melakukan penilaian kinerja pekerja. Mirip dengan bisnis Ayam Goreng Nelongso, tujuan evaluasi eksekusi adalah untuk meningkatkan SDM (SDM) dan eksekusi hierarkis dengan mengembangkan keterampilan halus yang representatif. Ayam Goreng Nelongso merupakan sebuah perusahaan yang memiliki banyak cabang di Jawa Timur yang daerah maju daerahnya dibagi menjadi 4, yaitu Jawa Timur 1 (Malang Raya), Jawa Timur 2 (Surabaya dan variabel lingkungannya), Jawa Timur 3 (selain Malang Raya dan Surabaya) dan daerah Jawa Barat yang tersusun disekitar Jakarta, Bandung, Bekasi dan Depok. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis akan meneliti dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya)”.

RUMUSAN MASALAH

1. “Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap

Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?"

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

(Hasibuan, 2017:170) menyampaikan "gaya kepemimpinan adalah cara bagi para perintis untuk memengaruhi bawahan mereka untuk membangkitkan disposisi ceria, pemenuhan pekerjaan, dan mendelegasikan efektivitas untuk mencapai standar organisasi yang paling signifikan".

Motivasi Kerja

Fadillah dkk. memastikan bahwa (2013:5), motivasi kerja merupakan kebutuhan penggerak dalam suatu delegasi yang harus dipenuhi agar pekerja dapat berubah sesuai dengan iklim dan mencapai tujuan yang telah dimajukan (Mangkunegara, 2009:93). Adanya kebutuhan pokok yang harus dipenuhi merupakan bagian yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja mengisyaratkan pemimpin soliter melalui teknik dan pendekatan untuk bekerja sama dengan afiliasi. Mengingat tingkat pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan secara langsung sesuai dengan tingkat disiplin delegasi, maka disiplin merupakan halangan yang sangat

penting bagi para pionir di bidang SDM.

Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017:67)

"pengembangan pelaksanaan adalah hasil dari kualitas yang dihasilkan dan pekerjaan penuh yang dilakukan oleh seorang delegasi dalam menyelesaikan komitmennya untuk memahami dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Ketika terlepas dan bakat, kinerja yang luar biasa dibantu oleh SDM".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Teknik kuantitatif dalam penelitian ini. Sebagian besar cara pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti meneliti di 5 outlet cabang yang ada di Malang yaitu outlet yang berlokasi di Ayam Goreng Nelongso Jalan. Mayjen Haryono No. 31 Tlogomas Malang, Jawa Timur, Ayam Goreng Nelongso Jl. Raya Mulyo Agung No.2 Dau, Jetis, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Jawa Timur 65151, Ayam Goreng Nelongso Jl. Soekarno Hatta No.32, Kav 1, Lowokwaru, Malang, Ayam Goreng Nelongso Jalan. Brantas Nomor 8, Sisir, Kecamatan. Batu, Kota Batu, Jawa Timur, dan Ayam Goreng Nelongso Jalan. Ruko Singosari, Jalan. Raya Singosari Nomor 5, Pangetan, Kab. Malang, Jawa Timur. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai bulan Maret 2023.

Populasi

Semua orang dalam penelitian ini adalah semua karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya (Singosari, Soekarno Hatta, Tlogomas, UMM dan Batu) berjumlah 62 responden.

Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh,

yang melibatkan 62 responden karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Variabel dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, ditentukan 3 variabel yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai komponen otonom (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Evaluasi semacam ini memakai skala Likert.

Sumber Data

Kategori sumber data yang dipakai penilaian ini yaitu sumber data primer. Persepsi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya (Singosari, Soekarno Hatta, Tlogomas, UMM, dan Batu).

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Ayam Goreng Nelongso dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dengan pertanyaan yang telah di susun oleh peneliti, wawancara dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penentuan item pertanyaan mana yang dianggap valid dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien korelasi pearson jika hasilnya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Uji konsistensi dilakukan dengan memisahkan nilai *cronbach's alpha* dan tingkat signifikan yang digunakan. Ada 62 responden survei ini, dan karakteristik *alfa Cronbach* di atas 0,6 menunjukkan bahwa unsur-unsur tersebut dianggap kuat. (Darma, 2021:17). Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,826	6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,731	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,905	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di atas, dan menunjukkan bahwa setiap faktor memiliki koefisien *alpha* yang jauh lebih besar dari 0,6 dan lebih penting. Oleh karena itu, masuk akal untuk menegaskan bahwa setiap ukuran untuk setiap variabel survei benar-benar reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dipakai dalam ulasan ini adalah tes *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Uji *Kolmogorof-Smirnov* membuat korelasi antara penyebaran informasi dan sirkulasi standar biasa pada tingkat signifikan 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50772140
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.091

Kolmogorov-Smirnov Z	.992
Asymp. Sig. (2-tailed)	.278
a. Test distribution is Normal.	

Terlihat jelas dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov bahwa nilai tambahan yang tidak terstandarisasi mempunyai skor Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,278, yang mengindikasikan $> 0,05$ atau 5%, dan dengan demikian informasi tersebut secara umum diyakini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Hal tersebut dibuktikan dari uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa nilai r $0,673 < 0,9$ sangat bagus yang menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Dengan tingkat signifikansi yang lebih mencolok atau identik dengan 0,05, uji heteroskedastisitas digunakan dalam audit ini untuk mengasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan hasil yang Signifikan, untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai Sig sebesar 0,937, untuk variabel (X2) sejumlah 0,192, serta skor Sig. untuk variabel (X3) sebesar 0,767. Tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi sebab skor signifikan ketiga variabel di atas lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Konstanta memiliki nilai tetap 3,372. Dimaksudkan bahwasanya bila komponen gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) harus bernilai 0 (nol), maka arti dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,372.

2. Variabel (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) Koefisien murtad dorongan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,359 artinya setiap 1% perluasan (kemajuan) pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berkembang sebesar 0,359.
3. Variabel (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan berkembang sebesar 0,120 untuk setiap satu persen kenaikan (augmentasi) pada variabel motivasi kerja (X2).
4. Variabel (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien pengangkatan variabel (X3) sejumlah 0,448 sebenarnya mengantisipasi bahwa untuk setiap 1% perluasan terhadap variabel (X3), variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,448.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

1. Nilai Sig. (X1) berdampak pada variabel (Y), yang ditunjukkan t hitung $2.927 > t$ tabel 0.00043 menunjukkan bahwasanya H_a didapat serta H_o dicegah. Hasilnya, variabel-variabel tersebut di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan Ayam Goreng Nelongso berpengaruh signifikan pada variabel Y.
2. Sig. memperhatikan t hitung 1.127 $> t$ tabel 0.00043 serta pengaruh (X2) pada variabel (Y), maka jelas H_a didapat dan H_o dicegah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Ayam Goreng Nelongso berdampak pada produktivitas mereka.

3. Sig. pengaruh (X3) pada variabel (Y) sejumlah $0,000 < 0,05$ serta t hitung $4,340 > t$ tabel $0,00043$ kemudian sekitarnya sangat bagus untuk melihat bahwa H_a didapat dan H_o dicegah, dan diduga terdapat pengaruh X3 pada variabel Y Ayam Goreng Nelongso.

Uji F (Simultan)

Nilai $0,000$ yang menakjubkan. Nilainya $< \text{sig } 0,05$. Demikian pula F yang ditentukan adalah $39,847$, sedangkan F tabel adalah $0,050$ yang diterima ($k; n-k$) $(3;62-3) = (3;59)$ bahwa pada titik tersebut F tabel yang diakhiri adalah $39,847 > F$ tabel $0,050$, sehingga secara keseluruhan dianggap H_a diterima dan H_o ditolak, dan itu benar menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y). Jadi bagian-bagian di atas menyatakan bahwasanya X1, X2 serta X3 sesuai perspektif umum berdampak pada kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso.

Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,673	,656	1,546

Dengan memperhatikan tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar $0,673$ atau $67,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) sebesar $67,3\%$. sementara sisanya ($100 \text{ persen} - 67,3\% = 32,7\%$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Mempertimbangkan pengungkapan dalam penelitian ini yang menyampaikan bahwa thitung adalah $2,927 > ttabel$ $0,00043$ dan thitung dalam menghilangkan H_o ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y Ayam Goreng Nelongso Malang.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat bahwa temuan penelitian tentang dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan, maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak untuk thitung $1,127 > ttabel$ $0,00043$ sedangkan H_a disetujui. Menyatakan X2 memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja agen di Ayam Goreng Nelongso Malang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak (X3) pada Eksekusi agenmempertimbangkan pengungkapan penelitian ini bahwa t hitung adalah $4,340 > t$ tabel $0,00043$ dan t konsolidasi dalam penghilangan H_o ditolak H_a diterima. mengunjukkan bahwasanya ada pengaruh sangat luar biasa antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Goreng Nelongso Malang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengungkapan terakhir bagan ini mengunjukkan bahwa pengujian spekulasi yang terdiri dari (F) segmen (X3), (X2), dan (X1) berdampak terhadap variabel (Y). Hal ini mengunjukkan bahwasanya X1, X2 serta X3 saling berkaitan dan

mempengaruhi satu sama lain. Hasil starter yang dibuat (F) menunjukkan bahwa Fhitung 39,847 lebih besar dari Ftabel 0,050 serta skor dasarnya 0,000 0,05. Pada dasarnya, penurunan koefisien keyakinan pada (X1), (X2), dan (X3), serta (X1), (X2), dan (X3), dan penggunaan tugas, dianggap sebagai penjelasan yang tidak layak untuk spekulasi. Pelaksanaan penguasaan materi dipengaruhi (X1), (X2), dan (X3).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang didorong di Ayam Goreng Malang, dapat disimpulkan bahwa efek samping dari uji kekurangan (t) menunjukkan bahwa variabel (X1) mempengaruhi variabel (Y). Untuk situasi saat ini tanggapan responden dengan nilai yang paling tinggi 4,20 dan nilai terendah 4,03

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso, dapat diasumsikan bahwa hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel (X2) mempengaruhi variabel (Y). Nilai sig 0,265 < 0,05 dengan nilai thitung 1,127 lebih nyata dari ttabel 0,00043, maka hipotesis diterima. Untuk situasi saat ini jawaban responden tipikal yang paling tinggi adalah 4,24 dan jawaban yang paling tidak responden adalah 3,59.
2. Temuan dari uji t menunjukkan bahwasanya variabel X3 mempunyai dampak positif serta substansial pada variabel Y berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso.. Reaksi dari mereka yang disurvei memiliki rata-rata paling rendah, 4,02, dan yang paling menonjol, 4,47, untuk situasi ini.
3. Berdasarkan jawaban responden pada variabel Y berpengaruh signifikan

pada item yang memiliki rata-rata tertinggi 4,31 dan terendah 3,90.

4. Hasil uji (F) menunjukkan bahwa (X1), (X2) dan (X3) berpengaruh signifikan pada (Y). Dapat dibuktikan skor sig. 0,000 < 0,05 serta skor Fhitung 39,847 > Ftabel 0,050 maka H_a diterima.

Saran

1. Saran yang dapat diberikan peneliti untuk Ayam Goreng Nelongso Malang yaitu dapat meningkatkan lagi gaya kepemimpinan nya dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi, selalu bersikap aktif dan positif, serta mengambil inisiatif dan berfikir kritis. Atasan juga dapat lebih bijak dalam mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan bawahan dengan cara merubah pemikiran, memilih situasi, merubah respon serta memodifikasi situasi.
2. Saran yang dapat diberikan peneliti yaitu karyawan tetap mempertahankan bahkan tetap berusaha belajar untuk lebih menguasai pekerjaan. Pemimpin bisa memberikan bawahan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh bawahan agar semakin termotivasi dan semangatnya bawahan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Tetap meningkatkan sikap dan aura positif dalam bekerja dan perusahaan dapat memberikan konsekuensi kepada karyawan Ketika peraturan perusahaan tidak ditaati agar semua bisa berjalan dengan baik dan disiplin.
4. Karyawan bisa lebih bijak dan meningkatkan dalam penggunaan teknologi atau alat kerja. Perusahaan dapat menambah karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai jadwal perusahaan, serta agar atasan tidak perlu menunggu pesanan.
5. Bagi para peneliti masa depan yang dekat dengan mata pelajaran,

diyakini bahwa mereka dapat menggunakan alat penilaian yang lebih baik dan dapat menambahkan berbagai komponen melewati bagian-bagian yang digunakan dalam obsesi ini, misalnya, merinci gaji, budaya moderat dalam afiliasi dan lain-lain sehingga kinerja pekerja harus muncul di tempat yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amrudin, e. a. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Daan, D. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Statistika Terapan. *Modul III*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R., & Savitri, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 40-53.
- Hasibuan. (2012). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnita, S., & dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha. *Jurnal Visionida*, Vol. 1 No. 1.169-180.
- Orocomna, C., M. Tumbel, T., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No.1.
- Ovan, A. (2020). *Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Kabupaten Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pakpahan, A. F. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Purnomo, R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Grup.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kuantitatif. *E-Journal Alhadharah*.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Peneltian*. Yogyakarta: Kbm Indonesia.
- Setiana, SE., MM, A., & Dewi, S.Pd., MM, L. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2022.
- Strisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Swarjana, I. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yudiaatmaja, F. (2013). *Analisis*

*Regresi dengan Menggunakan
Aplikasi Komputer Statistik.*
Jakarta: Gramedia Pustaka
Utama.

Zaharuddin, S.E., M.M., Ph.D, Dr.
Supriyadi, S.T.P., M.Pd, &
Wahyuningsih, S.E., M.M., S.
(2021). *Gaya Kepemimpinan
dan Kinerja Organisasi.*
Pekalongan: PT. Nasya
Expanding Management.