

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGUDANGAN SAFELOCK
PT. ECCO INDONESIA DI SIDOARJO**

Oleh
ENIS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : ennis571@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi penelitian merupakan karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan teknik analisis datanya dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga secara parsial, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan nilai pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia. Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 66,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, tingkat pendidikan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, program pelatihan dan lain-lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang baik. SDM yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, dan akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan bagi sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang tak ternilai. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting, misalnya sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk yang unggul, sumber daya manusia yang dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia yang dapat merancang dan mendesain produk dengan baik, serta sumber daya manusia yang dapat mengelola keuangan perusahaan secara efektif dan efisien.

Keunggulan perusahaan dapat terlihat melalui pencapaian kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, berarti memiliki tingkat keunggulan yang baik pula karena berarti mampu bersaing di tengah industri yang sangat ketat. Kinerja perusahaan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik, tanpa adanya dukungan kinerja dari karyawannya yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Gaol, 2014:589). Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi dalam Gaol, 2014:590). Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah banyak pula para peneliti yang melakukan penelitian mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang ditunjukkan dan dilakukan oleh pimpinan dalam mengarahkan, menggerakkan, memengaruhi, dan mengawasi bawahannya untuk melakukan usaha secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Nugrahaningsih dan Julaela, 2017:65). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017:335).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian ini adalah "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGUDANGAN SAFELOCK PT. ECCO INDONESIA DI SIDOARJO."

Pemilihan objek penelitian pada pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo dikarenakan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi (manufaktur) sepatu premium dengan skala bisnis multinasional, menjadikan kinerja karyawan dibagian logistik memiliki peran yang sangat besar yang akan mempengaruhi ketepatan pengiriman baik dari sisi ketepatan secara kuantitas maupun ketepatan waktu. Di mana PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo melayani

produksi sepatu untuk diekspor sampai ke Saudi Arabia, Denmark, China, Rusia, dan USA, termasuk juga di negara-negara eropa lainnya.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?
- 2) Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?
- 3) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?
- 4) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk mengerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu, di mana dalam proses kepemimpinan meibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan dalam Rumondor, dkk, 2016:255). Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105).

Lingkungan Kerja

Harga adalah sejumlah uang yang dibebankan pada suatu produk atau jasa (Kotler dan Armstrong dalam Suyitno, 2018:135). Yang dimaksud harga dalam penelitian ini adalah sejumlah uang atau ukuran lainnya (termasuk barang dan jasa lainnya) yang ditukarkan agar memperoleh hak kepemilikan atau penggunaan suatu barang atau jasa, di mana apabila adanya kesesuaian antara harga dan produk atau jasa dapat menciptakan kepuasan bagi konsumen.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja (Sinambela, 2017:334). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017:335).

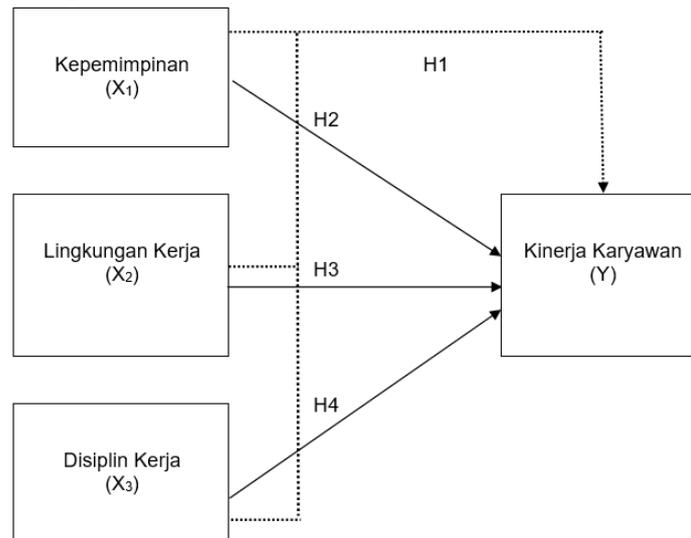
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Gaol, 2014:589). Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya

berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi dalam Gaol, 2014:590).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien..

Kerangka Konseptual



Keterangan:

-▶ = Garis Pengaruh Simultan
- ▶ = Garis Pengaruh Parsial

Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional (*associational*). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, kongkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2015:8). Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur (Yusuf, 2015:58). Menurut Siregar (2015:7) yang dimaksud dengan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala..

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu konsep yang mempunyai karakteristik dan sifat-sifat tertentu, populasi merupakan keseluruhan atribut, dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian (Yusuf, 2015:144). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo sebanyak 65 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2015:150). Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini adalah kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang yang merupakan karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru (Misbahuddin dan Hasan, 2014:21).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Siregar, 2015:17). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan/pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang perlu diketahui (Misbahuddin dan Hasan, 2014:17)..

Analisis Data

Noor (2015:163) menyebutkan bahwa teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Siregar, 2015:301). Kemudian olah data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for Windows*.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016:52). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel, dengan alpha (α) = 0,05, pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:53) adalah Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan atau indikator dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1
Keputusan Uji Validitas

Butir ke:	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Variabel Kepemimpinan				
1	Pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahan	0,906	0,206	Valid
2	Pimpinan mampu menggerakkan bawahan	0,875	0,206	Valid
3	Pimpinan mampu mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih baik	0,841	0,206	Valid
4	Pimpinan memiliki kemampuan mengawasi bawahan	0,463	0,206	Valid
Variabel Lingkungan Kerja				
1	Lingkungan kerja dalam kondisi yang bersih	0,545	0,206	Valid
2	Lingkungan kerja memiliki penerangan yang baik	0,545	0,206	Valid
3	Lingkungan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik	0,695	0,206	Valid
4	Lingkungan kerja terasa nyaman	0,450	0,206	Valid
Variabel Disiplin Kerja				
1	Saya selalu mengutamakan tingkat kehadiran	0,882	0,206	Valid
2	Saya memiliki konsistensi untuk bekerja dengan baik	0,864	0,206	Valid
3	Saya menaati standar kerja yang baik	0,904	0,206	Valid
4	Saya taat pada aturan kerja yang diberlakukan	0,671	0,206	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Saya memahami tanggung jawab kerja	0,715	0,206	Valid
2	Saya bisa memenuhi target pekerjaan yang diberikan	0,441	0,206	Valid
3	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik	0,735	0,206	Valid
4	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu	0,481	0,206	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:48). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas menurut Nunnally dalam Ghozali (2016:48) adalah jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang merupakan indikator dari variabel adalah tidak *reliable*

Tabel 2
Hasil Cronbach Alpha

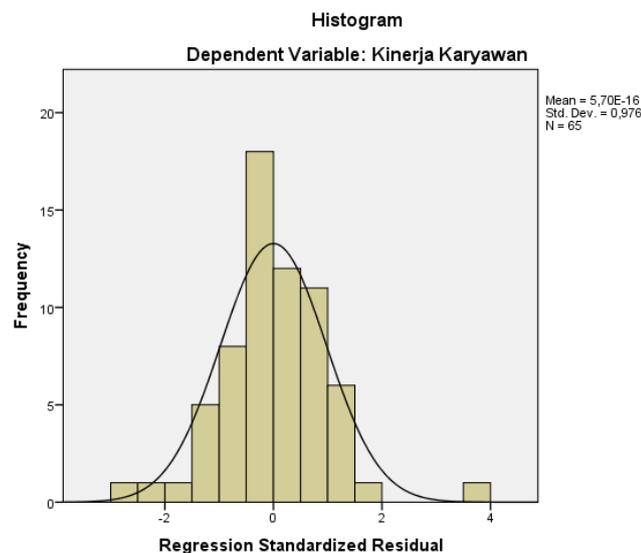
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,895	19

Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Cronbach Alpha sebesar 0,879 yang dihasilkan dalam penelitian ini, lebih besar dari taraf sebesar 0,70 atau ($0,879 > 0,70$), maka keputusan yang diambil adalah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Hasil Uji Normalitas Data

Normalitas artinya residual terdistribusi secara normal dan independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dan skor yang sesungguhnya atau *error* akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol (Ghozali, 2016:27). Pengambilan keputusan uji normalitas data dengan menggunakan grafik Histogram, apabila grafil histogram berbentuk seperti kurva bel dengan titik puncak berada persis di tengah-tengah dan kedua sisi (kanan dan kiri) berbentuk simetris, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Histogram Normalitas Data

Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Grafik histogram normalitas data di atas menunjukkan grafik yang membentuk kurva bel dengan titik puncak berada persis di tengah-tengah. Bagian sisi kanan dan kiri juga berbentuk simetris. Dari hasil grafik histogram tersebut, dapat diambil keputusan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diantara 1-10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari *Variance Inflation Factor* dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3
Hasil *Variance Inflation Factor*

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,328	1,377		1,691	,096		
	Kepemimpinan	,302	,124	,237	2,431	,018	,579	1,728
	Lingkungan Kerja	,346	,108	,295	3,201	,002	,644	1,554
	Disiplin Kerja	,364	,061	,492	5,945	,000	,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

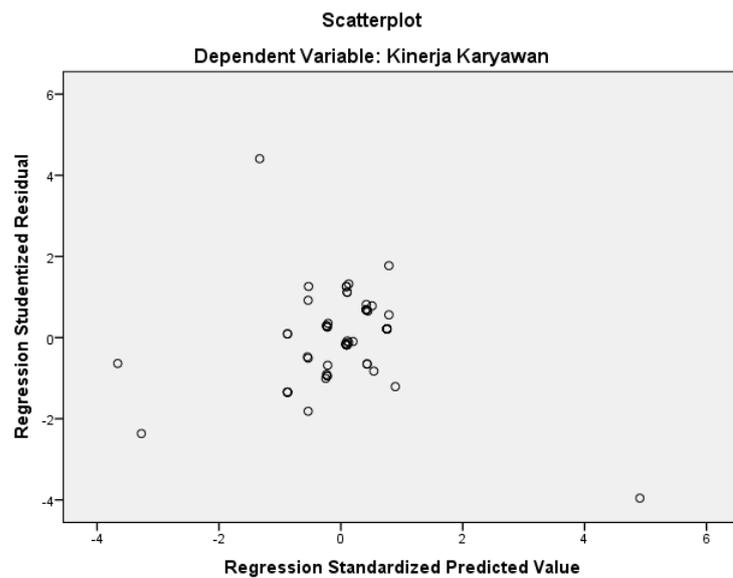
Variance Inflation Factor yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu :

- Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,728.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,554.
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,252.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang berada dalam rentang nilai 1-10, maka dapat diputuskan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Disiplin Kerja terbebas dari adanya multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil *scatterplot* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dan pola titik-titik data yang menyebar tidak beraturan menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, dimana variabel dependen diasumsikan *random*, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas, sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (Ghozali, 2016:94). Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,328	1,377		1,691	,096		
Kepemimpinan	,302	,124	,237	2,431	,018	,579	1,728
Lingkungan Kerja	,346	,108	,295	3,201	,002	,644	1,554
Disiplin Kerja	,364	,061	,492	5,945	,000	,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat dihasilkan persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,328 + 0,302X_1 + 0,346X_2 + 0,364X_3$$

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi linier berganda memiliki nilai konstanta sebesar 2,328. Nilai konstanta sebesar 2,328 tersebut menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan pada saat nilai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah nol.
- 2) Kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,302. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai kepemimpinan naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,302. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai kepemimpinan turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,302.
- 3) Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,346. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,346. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai lingkungan kerja turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,346.
- 4) Disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,364. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai disiplin kerja naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,364. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai disiplin kerja turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,364.

Hasil Uji Simultan

Uji statistik F atau uji simultan adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015:303).

Tabel 5
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,333	3	61,111	40,486	,000 ^b
	Residual	92,075	61	1,509		
	Total	275,407	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan
Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh uji F lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2015:304).

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,649	1,228586

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Hasil uji koefisien determinasi, menghasilkan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,666. Sehingga nilai koefisien regresi adalah sebesar $0,666 \times 100\% = 66,6\%$. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, tingkat pendidikan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, program pelatihan dan lain-lain.

Hasil Uji Parsial

Tujuan dilakukan uji parsial atau uji statistik t adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y) (Siregar, 2015:304). Hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,328	1,377		1,691	,096		
	Kepemimpinan	,302	,124	,237	2,431	,018	,579	1,728
	Lingkungan Kerja	,346	,108	,295	3,201	,002	,644	1,554
	Disiplin Kerja	,364	,061	,492	5,945	,000	,799	1,252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji statistik t, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,018. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_a diterima, yaitu kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,002. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh lingkungan kinerja lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_a diterima, yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah H_a diterima, yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji statistik F) menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh uji F lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi, menghasilkan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,666. Sehingga nilai koefisien regresi adalah sebesar $0,666 \times 100\% = 66,6\%$. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, tingkat pendidikan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, program pelatihan dan lain-lain.

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,018. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang ditunjukkan dan dilakukan oleh pimpinan dalam mengarahkan, menggerakkan, memengaruhi, dan mengawasi bawahannya untuk melakukan usaha secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena kepemimpinan pergudangan safelock PT. Ecco Indonesia yang mampu menjalankan fungsinya dengan baik, yaitu mampu mengarahkan bawahan, mampu menggerakkan, mampu mempengaruhi bawahan untuk menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, serta memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya, artinya sosok pimpinan bisa diterima oleh bawahan dan dapat memberi dampak yang positif terhadap bawahannya, sehingga kepemimpinan bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,302. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan

memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai kepemimpinan naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,302. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai kepemimpinan turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,302. Semakin baik kepemimpinan, dimana sosok pemimpin dapat diterima oleh bawahannya, dan pimpinan dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik (antara lain mampu memberikan arahan, menggerakkan, mempengaruhi, dan mengawasi) maka kepemimpinan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kepemimpinan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,002. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Nugrahaningsih dan Julaela, 2017:65).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena dengan lingkungan kerja di pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia yang dinilai bersih, memiliki penerangan yang cukup, memiliki sirkulasi udara yang baik, nyaman, serta memiliki fasilitas kerja yang lengkap mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat menunjang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sehingga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,346. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,346. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai lingkungan kerja turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,346. Semakin baik lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dalam kondisi yang bersih, memiliki penerangan yang cukup, memiliki sirkulasi udara yang baik, suasana nyaman, serta memiliki fasilitas kerja yang nyaman, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa betah berada di lingkungan kerja sehingga dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu sebaiknya jika lingkungan kerja dirasakan tidak baik, maka akan menghambat karyawan yang bersangkutan pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan juga akan menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai Sig. yang dihasilkan oleh disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka keputusan yang diambil adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2017:335). Alasan diterimanya hipotesis ini dikarenakan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik antara lain selalu memperhatikan presensi (tingkat kehadiran), memiliki konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki ketaatan pada standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selalu menaati aturan-aturan perusahaan, serta bersedia menerima sanksi pada saat melakukan tindakan indisipliner atau pada saat melanggar aturan kerja, maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,364. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai disiplin kerja naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,364. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai disiplin kerja turun sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,364. Dari nilai t_{hitung} ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, nilai t_{hitung} yang paling besar dimiliki oleh Disiplin Kerja yaitu sebesar 5,945. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang semakin baik, akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena yang bersangkutan akan secara konsisten menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta memiliki kepatuhan terhadap aturan-aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang tingkat disiplin kerjanya kurang baik, juga akan menyebabkan kinerjanya menjadi tidak baik juga karena cenderung akan melakukan tindakan-tindakan indisipliner dan melanggar aturan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, kompetensi, tingkat pendidikan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, program pelatihan dan lain-lain.
- 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai kepemimpinan naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai kepemimpinan turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun.

- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai lingkungan kerja naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai lingkungan kerja turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun.
- 4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pergudangan Safelock PT. Ecco Indonesia di Sidoarjo. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif berarti pengaruh yang searah, sehingga pada saat nilai disiplin kerja naik, maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai disiplin kerja turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan turun..

Saran

Saran yang bisa peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Ecco Indonesia
Saran bagi manajemen PT. Ecco Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya di pergudangan Safelock adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, untuk itu diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan (dapat dilakukan dengan mengikut sertakan level *leader*, *supervisor*, maupun manager ke dalam program-program pelatihan *leadership*), meningkatkan lingkungan kerja dengan tetap menjaga lingkungan kerja dalam keadaan baik (yaitu bersih nyaman, aman, serta memiliki fasilitas kerja yang lengkap), serta terus menjaga tingkat kedisiplinan dari karyawan, sehingga kinerja karyawan akan menjadi meningkat.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berdasarkan hasil penelitian memberikan pengaruh sebesar 66,6%. Masih ada pengaruh dari variabel lain sebesar 33,4% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu penambahan variabel sangat peneliti sarankan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada kasus yang sama, misalnya kompensasi, kompetensi, tingkat pendidikan, pengembangan karir, motivasi, budaya organisasi, program pelatihan dan lain-lain sehingga hasil penelitian menjadi lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke-15*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan Wibawa, I Made Artha. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606 ISSN : 2302-8912*. Universitas Udayana. Bali.
- Diputra, I Nyoman Yoeka dan Mujiati, Ni Wayan. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

- Hotel Griya Santrian, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395 ISSN : 2302-8912. Universitas Udayana. Bali.*
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Farizki, Muchamad Ressa dan Wahyuati, Aniek. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 Ha. 1-16, ISSN : 2461-0593. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya*
- Fathia, Maharani *et. al.* 2018. *“Effect of Leadership and Dicipline on Employee Performance Through Employee Organization Commitment Bank Jabar Banten (BJB), International Journal of Multidisciplinary Research and Development, Vol. 5, Issue 2, February 2018, P: 130-139, ISSN: 2349-5979. Krisnadwipayana University. Jakarta.*
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Misbahuddin dan Hasan. Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Edisi ke-2*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Nugrahaningsih, Hartanti dan Julaela. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas, Media Manajemen Jasa, ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper), Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017. Universitas 17 Agustus 1945. Jakarta.*
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Rumondor, Ronny Beno, dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut, Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 254-264, ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi. Manado.*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Cetakan kedua*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-22*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Yusuf, A. Muri. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Gabungan Edisi Pertama*. Prenada Media Group. Jakarta.