

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TUNAS BARU LAMPUNG TBK SIDOARJO

Eka Santya Putri, Wulandari Harjanti, Maya Ida Kesumawati

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

**Abstrak :** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo yang berjumlah 62 orang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*, dan uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa data normal, dan terbebas dari autokorelasi, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 2,162 + 0,222 X1 + 0,267 X2 + 0,366 X3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil yaitu  $F_{hitung} (109,176) > F_{tabel} (2,76)$ , yang artinya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo, dengan masing-masing memiliki  $t_{hitung} (3,149)$ ,  $t_{hitung} (2,619)$ , dan  $t_{hitung} (3,441)$  yang lebih besar dari  $t_{tabel} (2,001)$ .

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi.

**Abstract :** *This study aims to understand leadership, work discipline, and motivation on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. This research was conducted using quantitative methods, the research which focuses on testing hypotheses with statistical analysis methods and produce conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees of PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo which took 62 people, while the number of samples used in this study amounted to 62 respondents. The test equipment used was multiple regression analysis techniques with the help of SPSS 21.0 software. From the results of the research that has been done can conclude, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable, and the classic assumption test that shows normal data, and is free from autocorrelation, multicollinearity and heteroscedasticity. Multiple linear regression analysis obtained by modeling that  $Y = 2,162 + 0,222 X1 + 0,267 X2 + 0,366 X3$ . From the results of the F Test results obtained are  $F_{count} (109,176) > F_{table} (2,76)$ , which is meant by Leadership (X1), Work Discipline (X2), Motivation (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. From the results of the t test can be known about Leadership (X1), Work Discipline (X2), Motivation (X3) has a significant and positive influence on employee performance (Y) at PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo, with each of them having  $t_{count} (3,149)$ ,  $t_{count} (2,619)$ , and  $t_{count} (3,441)$  which is greater than  $t_{table} (2,001)$ .*

**Keyword :** *Work Discipline, Leadership, Employee Performance, Motivation.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal utama yang dapat menunjang pencapaian tujuan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena tanpa adanya peran karyawan pada suatu perusahaan, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*aset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki disiplin yang tinggi dan mempunyai motivasi untuk selalu mengembangkan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan (Emmywati, 2017 : 2).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 236) kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau instansi, selain diperlukan kecakapan dari pemimpin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dari pimpinannya.

Kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena seorang pemimpin harus menerapkan untuk mengelola para karyawan. Di sisi lain aspek motivasi juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai, dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh staf karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan hasil pengamatan dan fenomena yang ada, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk?

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis. Dapat memberikan suatu penelitian yang berguna sebagai referensi dan ilmu pengetahuan baru bagi mahasiswa lainnya untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan. Menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai disiplin kerja. Selain itu penulis juga jadi lebih giat ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.
3. Aspek Praktis. Dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Trioctavia, dkk (2016 : 152) pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang lain (anggota) untuk melakukan usaha bersama ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016 : 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (dalam Bata & Ari, 2018 : 4) adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil. Rasa kebersamaan dalam organisasi diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi sugesti. Sugesti pemimpin merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan

- membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung tercapainya tujuan. Pemimpin mendukung tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
  4. Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.
  5. Sumber inspirasi. Seorang pemimpin dapat menjadi sumber semangat bagi para bawahannya.

### **Disiplin Kerja**

Singodimejo (dalam Sutrisno, 2016 : 86 ), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penggalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Astutik (2016 : 145) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Rivai (dalam Ningsih, 2017 : 459) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Motivasi**

Menurut Al Fajar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018 : 260) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2016 : 111), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2016 : 111) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Maslow (dalam Widiyanti dan Dewi, 2017 : 133) menyatakan bahwa motivasi kerja diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*). Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **Kinerja Karyawan**

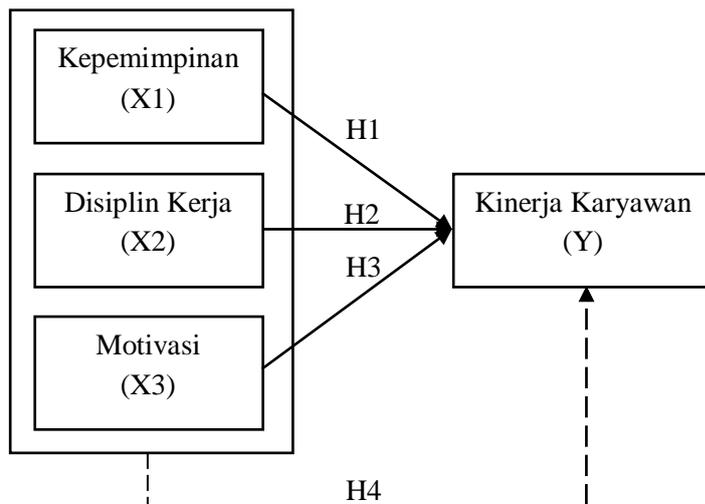
Menurut Irham Fahmi (2016 : 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Indra Bastian (yang dikutip dalam Irham Fahmi 2016: 137) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema (*strategic planning*) suatu organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator menurut Robbins (dalam Sari, 2015 : 5), yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : data diolah

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah staf karyawan tetap PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk berjumlah 62 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang dimana teknik sample diambil seluruh dari jumlah populasi.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Adapun hasil pengujian validitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standart Valid	Keterangan
X1.1	0,897	0,30	Valid
X1.2	0,816	0,30	Valid
X1.3	0,343	0,30	Valid
X1.4	0,739	0,30	Valid
X1.5	0,827	0,30	Valid

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

### Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Standart Valid	Keterangan
X2.1	0,786	0,30	Valid
X2.2	0,854	0,30	Valid
X2.3	0,752	0,30	Valid
X2.4	0,841	0,30	Valid
X2.5	0,824	0,30	Valid

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

### Uji Validitas Motivasi (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation	Standart Valid	Keterangan
X3.1	0,634	0,30	Valid
X3.2	0,803	0,30	Valid
X3.3	0,855	0,30	Valid
X3.4	0,793	0,30	Valid
X3.5	0,770	0,30	Valid

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Standart Valid	Keterangan
Y.1	0,794	0,30	Valid
Y.2	0,627	0,30	Valid
Y.3	0,835	0,30	Valid
Y.4	0,708	0,30	Valid
Y.5	0,332	0,30	Valid

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel X1, X2, X3, dan Y menggunakan SPSS *version* 21.0 dapat dilihat dari tabel diatas menyatakan bahwa seluruh item dari 4 variabel tersebut valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang memiliki nilai sebesar 2,001.

Adapun hasil pengujian reliabilitas pada variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,766	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,866	0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,824	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	0,70	Reliabel

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y menggunakan SPSS *version*21.0 menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat normal atau tidak. Karena distribusi normal menjadi dasar dalam statistik inferen dan model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Berikut hasil pengujian normalitas dari masing-masing variabel bebas :

**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95569638
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,100
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,847
Asymp. Sig. (2-tailed)		,470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah berdistribusi normal, karena nilai sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05 (5%).

#### Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Jika terjadi korelasi, maka disebut *problem* autokorelasi. Pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (D-W). Hasil uji *Durbin-Watson* ditunjukkan pada tabel berikut:

**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 <sup>a</sup>	,850	,842	,980	1,747

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,747. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 62, serta jumlah variabel (k) = 3 diketahui nilai dl sebesar 1,4896 dan du sebesar 1,6918. Dengan ini, maka didapat nilai 4-du = 2,3082 dan 4-dl = 2,5104. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW hitung sebesar 1,747 lebih besar dari (du) = 1,6918 dan kurang dari 4-du (4-1,6918) = 2,3082 dan hasil menunjukkan du < DW < 4-du atau 1,6918

$< 1,747 < 2,3082$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi tersebut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

#### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 TOTAL_X1	,485	2,062
TOTAL_X2	,153	6,516
TOTAL_X3	,173	5,779

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas kurang dari 10, artinya semua variabel bebas tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Pada regresi linear nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel bebas. Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi rank spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas. Hasil perhitungan adalah:

#### Uji Heteroskedastisitas

				Correlations			
				TOTAL_	TOTAL_	TOTAL_	Unstandardized
				X1	X2	X3	Residual
Spearman's rho	TOTAL_X1	Correlation Coefficient		1,000	,534**	,546**	,124
		Sig. (2-tailed)		.	,000	,000	,335
		N		62	62	62	62
	TOTAL_X2	Correlation Coefficient		,534**	1,000	,879**	-,027
		Sig. (2-tailed)		,000	.	,000	,835
		N		62	62	62	62
	TOTAL_X3	Correlation Coefficient		,546**	,879**	1,000	,002
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	.	,986
		N		62	62	62	62
Unstand ardized Residual	Correlation Coefficient		,124	-,027	,002	1,000	
	Sig. (2-tailed)		,335	,835	,986	.	
	N		62	62	62	62	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa korelasi rank spearman untuk ketiga variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), lebih besar dari 5% yang berarti tidak ada hubungan antara nilai residu dengan ketiga variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

**Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,162	1,033
1 TOTAL_X1	,222	,071
TOTAL_X2	,267	,102
TOTAL_X3	,366	,106

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,162 + 0,222 X_1 + 0,267 X_2 + 0,366 X_3$$

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Hasil perhitungan dengan SPSS 21 didapatkan hasil sebagai berikut :

**Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 <sup>a</sup>	,850	,842	,980	1,747

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,922, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3)) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) cukup erat.

## Uji Hipotesis

### Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 21 sebagai berikut :

#### Uji simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314,624	3	104,875	109,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,715	58	,961		
	Total	370,339	61			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  dan  $F_{hitung} (109.176) > F_{tabel} (2.76)$  maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo secara simultan.

### Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 21 sebagai berikut :

#### Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,162	1,033		2,092	,041
1 TOTAL_X1	,222	,071	,230	3,149	,003
TOTAL_X2	,267	,102	,340	2,619	,011
TOTAL_X3	,366	,106	,421	3,441	,001

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel X1 memiliki nilai signifikansi Nilai thitung sebesar  $3,149 < t_{tabel} 2,001$  dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$  (H0 ditolak dan H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa

- terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo secara parsial.
2. Variabel X2 memiliki nilai signifikansi Nilai thitung sebesar  $2,619 < t_{tabel} 2,001$  dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo secara parsial.
  3. Variabel X3 memiliki nilai signifikansi Nilai thitung sebesar  $3,441 < t_{tabel} 2,001$  dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo secara parsial.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) dan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai  $F_{hitung} (109.176) > F_{tabel} (2.76)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) sebesar 0.842 dari data yang ada menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yaitu jika Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85 %, sedangkan sisanya sebesar 15 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} (3,149) > t_{tabel} (2,001)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Jika Kepemimpinan karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Kepemimpinan karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo akan semakin rendah.

Sesuai dengan pernyataan Anoraga (dalam Sutrisno 2016 : 214) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Hal ini sesuai dengan kondisi di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo yang mana pemimpin di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo selalu menggunakan bahasa dan gestur tubuh yang sangat sopan, karena dengan begitu bisa menjadikan teladan bagi karyawan yang lain.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} (2,619) > t_{tabel} (2,001)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Jika disiplin kerja kepada karyawan semakin besar maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika disiplin kerja kepada karyawan semakin kecil maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kuddy (2017) disiplin kerja sangat dominan hubungannya dengan kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang juga akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja. Disiplin kerja harusnya dipandang sebagai disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika pegawai tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan, akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan kondisi di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo yang mana para karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo mampu datang tepat waktu, karena menurut karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo absensi sangat penting dalam menjaga kedisiplinan kerja, dan karyawan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, serta karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.

### **Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} (3,441) > t_{tabel} (2,001)$ .

Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Jika motivasi semakin bagus maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi semakin kurang bagus maka kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan penelitian Fahlefi (2016) yang menyatakan keberhasilan dari organisasi tersebut sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai yang berhubungan langsung dengan obyek yang dihadapinya baik barang maupun jasa yang ditanganinya sesuai dengan bidang kerjanya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga menjadi dasar dalam menentukan besarnya penghasilan yang akan diterima seseorang karyawan dan menjadikan dorongan seseorang pegawai mewujudkan cita-cita organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi motivasi karyawan didukung dengan kepemimpinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo.

Hal ini sesuai dengan kondisi di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo yang mana pemimpin di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo memberikan jam istirahat yang lama sekitar satu jam, agar karyawan dapat kembali *fresh* untuk memulai kembali pekerjaan masing-masing. PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo juga memberikan jaminan hari tua serta asuransi keselamatan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel kepemimpinan (X1), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (3.149) > t_{tabel} (2.001)$ , yang berarti bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo.
2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t variabel disiplin kerja (X2), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (2.619) > t_{tabel} (2.001)$ , yang berarti bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo.
3. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t variabel motivasi (X3), dapat diketahui nilai  $t_{hitung} (3.149) > t_{tabel} (2.001)$ , yang berarti bahwa motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo.
4. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai  $F_{hitung} (109.176) > F_{tabel} (2.76)$ , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo untuk mampu memberikan masukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit dan selalu memberikan contoh yang baik kepada para karyawan.
2. Diharapkan kepada karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo agar lebih meningkatkan kedisiplinan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Achmadi, Abu dan Narbuko Cholid. 2013. *Metologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara

Anshory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, Vol : 2, No. 2, 2016, Hal : 141-159.

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA

Bata, Leonita Biovani Pertis, Ari Pradhanawati. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang)*. Jurnal Sosial Dan Politik Diponegoro. Tahun 2018, Hal. 1-10

- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : STIE Mahardhika Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Hersona, Sonny. 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017 Indexed in Google Scholar
- Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo, Agusta L. Repi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*. ISSN 2303-1174.
- Kuddy, Andarias. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Jurnal Manajemen & Bisnis ; PP 22 – 36.
- Lidia Lusri, Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT Refika Aditama
- Maulidiyah, Ayu Puput. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Jaya Sidoarjo*. Skripsi. Surabaya : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
- Ningsih, Setia. 2017. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon, Vol 4 No. 1
- Riza Fahlevi, Diva. 2016. *Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang)*. Jurnal Stie Semarang, VOL 8, NO 2, Edisi Juni 2016 (ISSN : 2252-826).
- Sari, Desria. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Puskopkar Riau Pekanbaru*. JOM FEKON VOL. 2 NO. Februari 2015 . Vol 1 No 01 (2017): IJHCM-International Journal of Human Capital Management
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. ALFABET
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta Bandung. Bandung
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Trioctavia, Jayanti, Djahmur Hamid, M. Djudi Mukzam. 2016. *Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) : Vol. 40, No. 1, November 2016, Hal : 150 – 159.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widiyanti, Wiwik, Dewi Fitriani. 2017. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. Jurnal Manajemen. *Cakrawala*, Vol. XVII, No. 2, September 2017. p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314