

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIPLASTJAYA TATAMANDIRI
SIDOARJO PADA ERA PANDEMI**

Elsinda Dwi Arum Sari, Rismawati Br. Sitepu², Ririn Andriana³

*¹Program Studi Akuntansi, STIE Mahardhika, Surabaya,
Indonesia*

E-mail: elsaelsinda@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Motivation, Work Discipline, and Leadership Style on the Performance of PT Multiplastjaya Tatamandiri. This research was conducted using a quantitative approach that is, research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools. The sample in this study were employees of the PT Multiplastjaya Tatamandiri, which amounted to 77 respondents. The sample of respondents in this study used the Random Sampling method. While the sampling method of this study uses the Slovin formula method. Test equipment used in multiple linear regression analysis techniques with SPSS 26 software. After testing the hypothesis with the results that the Motivation variable (X1) and Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), and for the Leadership Style variable (X3) not positive and not significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style, Pandemic Era

PENDAHULUAN

Seperti yang telah kita ketahui, Korporasi menyanggah beberapa jenis yang sesuai pada bidangnya. Sebuah Korporasi harus mengelola sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan juga teknologi, guna tercapainya goal Korporasi.

Korporasi harus mengelola dengan baik serta maksimal, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, agar bekerja lebih efisien serta efektif karena adanya keterkaitan antara berbagai elemen dalam produksi. Sumber daya manusia harus dipahami oleh semua tingkatan manajemen Korporasi. Karena Korporasi membutuhkan keterampilan, antusiasme serta kreativitas dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia harus selalu meningkatkan kemampuannya serta berkembang berinovasi seiring percepatan era Globalisasi. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar dalam artian menyanggah kemampuan untuk meningkatkan kemampuan mereka, menyanggah semangat yang kuat dan pekerja keras untuk memaksimalkan pekerjaan mereka. Maka dari itu, dibutuhkan pekerja yang paham serta melek teknologi, mudah beradaptasi, responsif serta multi-tasking untuk saat ini.

Pemerintah Indonesia menetapkan regulasi PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untukantisipasi lonjakan korban jiwa ditahun 2020, sebagai tanggapan dari permasalahan wabah Corona, Indonesia membatasi akses keluar masuk warga negara asing seperti halnya negara-negara lain. Membuat ekonomi semakin melemah.

Ekonomi dunia semakin melemah, karena semua negara menutup seluruh aksesnya, serta berfokus menangani wabah Covid yang semakin hari bertambah korban jiwa, beberapa korporasi mengalami krisis diakibatkan ekonomi lemah, produktivitas menurun drastis, banyak korporasi yang mengambil tindakan seperti mengurangi

pekerja, memotong jam kerja, serta memberlakukan regulasi WFH (Work From Home) untuk membatasi interaksi sosial antar pekerja. Namun para pekerja tetap diharuskan berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target se-efisien serta se-efektif mungkin.

Manajemen Sumber Daya Manusia yakni perencanaan, pengasosiasian, koordinasi, implementasi, serta pengelolaan perekrutan pekerja baru, pelatihan pekerja, pengawasan terhadap pengadaan serta proses, pengembangan, asimilasi terhadap pekerja baru dengan budaya korporasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberian balas jasa, serta pemisahan tenaga kerja dalam tercapainya goal korporasi.

Banyak korporasi berupaya untuk mempertahankan keberlangsungan bisnisnya, persaingan pun semakin ketat ditambah dengan kemunculan wabah Covid-19 yang menjadi tantangan besar bagi setiap sektor industri

Salah satunya yakni Korporasi Manufaktur PT. Multiplastjaya Tatamandiri. PT. Multiplastjaya Tatamandiri Didirikan pada Juni 1996, korporasi telah berkembang pesat serta saat ini menyanggah banyak pelanggan mulai dari korporasi kecil hingga besar di seluruh negeri. Kemampuan kinerja pekerja Korporasi yang solid telah memberikan kontribusi yang penting untuk memenuhi goal utama pelanggan PT Multiplastjaya Tatamandiri. PT. Multiplastjaya Tatamandiri, termasuk Korporasi yang terkena dampak di era pandemi ini. Sebagai contoh, sulitnya mendapatkan bahan baku, sehingga proses produksi mengalami penurunan, yang akhirnya berakibat terhadap hasil kinerja para pekerja seperti, tidak terpenuhinya target produksi

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disebut HRM, yakni proses dimana korporasi mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, mengimplementasikan, serta mengendalikan di

berbagai bidang seperti pengadaan, pengembangan, penggajian, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri berhasil didefinisikan sebagai pengelolaan individu (pekerja) dalam sebuah lingkup korporasi yang diatur sedemikian rupa guna tercapainya goal korporasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:2).

Istilah “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengacu pada proses, regulasi, serta prosedur asosiasi yang penting untuk merekrut, menyeleksi, memberi pelatihan, mengelola serta meninjau ulang pekerja serta calon pekerja untuk ditempatkan sesuai dengan posisi serta keahliannya (Edy Sutrisno, 2017:6).

Manajemen Sumber Daya Manusia yakni suatu ilmu serta seni untuk melaksanakan peran manajemen, yang terdiri dari planning, organizing, actuating, serta controlling, sehingga sumber daya manusia berhasil ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien serta efektif dalam mencapai tujuan (Emmywati, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia, menyangkut beberapa goal, diantaranya berpegang pada karya Cushway dalam (Edy Sutrisno, 2017:7), yakni :

1. Memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi, produktif, yang berhasil dengan mudah beradaptasi dengan situasi serta kondisi di lingkungan baru, memenuhi kewajiban yang telah menjadi tugasnya ditempat kerja. Bisa menjadi pertimbangan manajemen untuk merumuskan regulasi SDM.
2. Menerapkan serta mengendalikan semua regulasi serta kegiatan yang berkontribusi ke korporasi untuk mencapai tujuannya.
3. Membantu membentuk goal serta strategi jangka panjang (perencanaan) korporasi, dengan implementasi yang fokus ke SDM.
4. Mendukung manajer lini untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan kondisi kerja sesuai dengan regulasi yang ditetapkan.
5. Mengelola beragam krisis serta situasi yang menantang dalam hubungan antar pekerja bertujuan untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat pencapaian goal asosiasi.
6. Memberikan sarana komunikasi antara pekerja serta manajemen korporasi, agar tidak ada salah persepsi serta tidak jadi penghambat proses produksi.
7. Berperan sebagai penjaga norma serta nilai-nilai asosiasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia berpegang pada karya Hasibuan (2019:21). Meliputi:

1. Peran Manajerial:
 - a. Perencanaan
 - b. Pengasosiasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian
2. Peran Operasional:
 - a. Penyediaan Tenaga Kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Kedisiplinan
 - g. Pemberhentian

Motivasi

Untuk era pandemi seperti saat ini, dukungan moral tentu sangat berperan penting bagi setiap pribadi tak terkecuali pekerja PT Multiplastjaya Tatamandiri. Berbagai upaya dilakukan oleh manajemen untuk terus bisa memberikan motivasi dan dukungan kepada pekerja agar selalu menjaga kesehatan untuk meningkatkan kinerja. Baik memberikan penyuluhan rutin mengenai protokol kesehatan, memberikan suplemen setiap minggu dan selalu memberikan semangat untuk meningkatkan iman serta imun kepada pekerja, karena dimasa pandemi seperti saat ini dibutuhkan ketahanan fisik yang kuat. Selain itu bekerja kondisi WFO berdampak ke kecemasan dan ketakutan akan terpapar virus Covid-19.

Motivasi melibatkan upaya untuk menginspirasi semangat kerja para pekerja sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan tekun, memanfaatkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai goal korporasi (Hasibuan dalam Edy Sutrisno, 2017:110).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyangkut dampak dalam memunculkan, mengarahkan, dan menjaga pola laku yang terkait dengan konteks kerja (Ernest J. McCormick dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:94).

Elemen yang Mempengaruhi Motivasi :

1. Dari dalam
 - a. Hasrat untuk bertahan hidup
 - b. Hasrat untuk memiliki sesuatu
 - c. Hasrat meraih penghormatan
 - d. Hasrat memperoleh pengakuan
2. Dari luar
 - a. Keadaan lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Tujuan motivasi :

Tujuan Motivasi pernah dibahas dalam karya milik Hasibuan (2017:146), adapun uraian terkait tujuan motivasi baginya yakni :

1. Mengoptimalkan hasrat dan kepuasan kerja pekerja.
2. Mengoptimalkan daya guna tenaga kerja.
3. Merawat konsistensi tenaga kerja korporasi.
4. Mengukuhkan etos kerja pekerja.
5. Mengoptimalkan proses perekrutan tenaga kerja.
6. Menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan baik antar pekerja.
7. Mengoptimalkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pekerja.
8. Mengoptimalkan nilai hidup pekerja.
9. Meningkatkan perasaan tanggung jawab pekerja terhadap tugas mereka.
10. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan peralatan dan bahan baku.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni sikap kesediaan dan kerelaan sesosok untuk patuh dan taat terhadap norma serta aturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2017:86).

Berkaitan dengan Disiplin kerja, Perseroan Terbatas (PT) Multiplastjaya Tatamandiri juga menerapkan beberapa aturan yang salah satunya yakni upaya untuk melindungi pekerja dari paparan Virus Corona. Seperti wajib mengenakan masker berlapis saat di area Korporasi, selalu memanfaatkan faceshield saat bekerja, mencuci tangan saat memasuki area Korporasi, tidak bergerombol saat jam istirahat, juga diterapkannya social distancing antar pekerja, walaupun aturan tersebut sedikit berdampak ke kurangnya koordinasi antar pekerja. Namun dapat diatasi dengan komunikasi virtual via aplikasi chat yang dilakukan setiap leader kepada atasan mewakili pekerja yang lain.

Walaupun manajemen sudah menetapkan beberapa aturan sebagai upaya menjaga pekerja namun ada beberapa segelintir pribadi yang masih melanggar dan diharapkan manajemen dapat lebih mengawasi untuk diberikan sanksi yang tegas kepada pekerja yang masih kurang mematuhi Protokol Kesehatan. Selain protokol kesehatan yang harus dipatuhi, ada manajemen penggunaan waktu secara efektif belum sepenuhnya terlaksana karena elemen performa mesin serta kesadaran dari pekerja sendiri atas tanggung jawab akan tugas atau pekerjaan.

Kesimpulan dari beberapa teori ahli bahwa Disiplin yakni alat atau sistem untuk membuat pekerja bersedia dan rela mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh korporasi untuk terwujudnya goal asosiasi.

Macam-Macam Disiplin Kerja

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif

Elemen yang memengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Ukuran kompensasi yang diberikan
2. Keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan
3. Keberadaan regulasi
4. Ketangguhan pemimpin dalam pengambilan tindakan dalam masalah
5. Sistem pengawasan yang diberikan pimpinan
6. Besarnya empati kepada pekerja
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin pekerja

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu asosiasi, seorang Pemimpin memegang peranan yang sangat penting, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan asosiasi dalam mencapai goal dan sekaligus yakni tugas yang tidak mudah, apalagi untuk era pandemi yang sedang terjadi saat ini banyak pengusaha yang berupaya mempertahankan pekerjanya, salah satunya dengan menyesuaikan

Gaya kepemimpinan. Peranan seorang pemimpin sangat penting, jika pemimpin mampu mengelola korporasi dengan tepat maka akan mendorong semangat pekerja untuk bekerja dan menghasilkan yang terbaik untuk korporasi (loyalitas).

Seorang pemimpin juga harus bisa memberikan energi positif kepada bawahannya apalagi di era pandemi seperti ini, pekerja akan sangat membutuhkan pemimpin yang bisa memotivasi mereka untuk selalu berpikir positif dan tetap berkomitmen untuk korporasi.

Kepemimpinan (leadership) ialah proses yang melibatkan arahan dan pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang bekerja bersama dalam tugas mereka. (Emmywati, 2017).

Dalam uraian para ahli mampu ditarik simpulan bahwa Gaya kepemimpinan yakni pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, untuk mengendalikan dan mengarahkan bawahan yang dipimpinnya dengan suatu ciri khas kepemimpinan yang dominan untuk dirinya untuk tercapainya goal asosiasi.

Macam-macam gaya kepemimpinan

Berpegang pada karya Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017:222) Gaya Kepemimpinan dibagi menjadi 10 macam, yakni sebagai berikut :

1. Gaya Persuatif, yakni Gaya kepemimpinan dengan pendekatan yang menginspirasi, merangsang pemikiran, atau memanfaatkan ajakan dan bujukan.
2. Gaya Refresif, yakni Gaya kepemimpinan yang memanfaatkan intimidasi atau tekanan, serta memberikan ancaman, sehingga bawahan merasa cemas atau takut.
3. Gaya Partisipatif, yakni Gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif berkembang secara mental, spiritual, fisik, dan materiil dalam peran mereka di asosiasi.
4. Gaya Inovatif, yakni Pemimpin yang secara konsisten berupaya keras untuk mengimplementasikan inovasi di berbagai bidang, termasuk politik, ekonomi, sosial, budaya, dan dalam setiap produk yang berkaitan dengan kepentingan manusia.
5. Gaya Investigatif, yakni Gaya kepemimpinan yang terus-menerus melakukan analisa dengan sikap curiga terhadap bawahannya, mengakibatkan kurangnya perkembangan kreativitas, inovasi, dan inisiatif dari bawahan karena mereka takut membuat kesalahan.
6. Gaya Inspektif, yakni Pemimpin yang cenderung mengadakan acara-acara resmi atau berprotokol, menyandang gaya kepemimpinan yang inspektif yang menekankan penghormatan dari bawahan, atau pimpinan yang menikmati saat dihormati.
7. Gaya Motivatif, yakni Pemimpin yang mampu secara efektif mengomunikasikan ide-ide, program-program, dan regulasi-regulasi kepada bawahannya. Komunikasi tersebut memungkinkan bawahan untuk memahami dan mau melaksanakan semua ide, program, dan regulasi yang disahkan oleh pemimpin.
8. Gaya Naratif, yakni pemimpin yang memanfaatkan gaya naratif ialah mereka yang cenderung bicara banyak tanpa sesuai dengan tindakan yang dilakukan, atau dengan kata lain, mereka banyak berbicara namun kurang melakukan.
9. Gaya Edukatif, yakni pemimpin yang cenderung melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga mereka menyandang pengetahuan dan pengalaman yang semakin bertambah dari waktu ke waktu. Seorang pemimpin yang memanfaatkan pendekatan edukatif tidak akan menghambat upaya bawahan dalam mengembangkan pendidikan dan keterampilan mereka.
10. Gaya Retrogresif yakni pemimpin yang menyandang gaya retrogressif tidak menyukai

kemajuan, terutama jika melampaui dirinya sendiri. Maka dari itu, pemimpin semacam itu cenderung menghalangi bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan kata lain, pemimpin gaya retrogressif senang melihat bawahannya tetap tertinggal, kurang berpengetahuan, dan sebagainya.

Kinerja Pekerja

Dikutip dari karya Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67 yang menjelaskan jika kinerja merujuk ke pencapaian hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkat keberhasilan kinerja pekerja bisa diketahui jika korporasi mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini bisa berupa goal atau target tertentu yang ingin dicapai oleh Korporasi. Tanpa ada goal dan target, kinerja pekerja tidak mungkin berhasil diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan kinerja pekerja maka perlu dilakukan pengukuran kinerja.

Dengan berbagai teori yang dikemukakan bisa disimpulkan bahwa Kinerja yakni suatu pencapaian atau hasil yang telah dicapai oleh pekerja berdasarkan tenggat waktu yang telah ditentukan dan berkaitan dengan suatu interaksi antara kemampuan pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan Motivasi, Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan. Selain itu, kinerja berhasil menampilkan seberapa mampu pekerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan demi tercapainya goal korporasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Elemen yang memengaruhi Kinerja Pekerja berpegang pada karya Mangkunegara (2017:67), ada 2 yakni:

a. Elemen Kemampuan

Dari segi psikologis, kemampuan kerja terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (Skill). Ini berarti, seorang pekerja dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan keahlian dalam melakukan tugas sehari-hari akan lebih mungkin mencapai kinerja yang diinginkan.

b. Elemen Motivasi

Motivasi timbul dari sikap (attitude) seorang pekerja dalam menghadapi tugas-tugas kerja. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong seorang pekerja secara terarah untuk mencapai goal asosiasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang fokus utamanya ialah menguji teori-teori atau hipotesis dengan mengukur variabel-variabel riset dalam bentuk angka dan menganalisis informasi memanfaatkan metode statistik atau pemodelan matematis (Indriyantoro dan Supomo dalam Syaiful Bahri, 2018:10).

Riset ini membutuhkan subjek dan objek sebagai fokus riset untuk menyelesaikan masalah yang diteliti. Populasi, yang merupakan objek yang akan diselidiki dalam riset ini, ditetapkan sebagai landasan untuk analisis informasi. Untuk memudahkan proses tersebut, peneliti akan memilih sebagian kecil dari populasi yang mewakili karakteristik keseluruhan, yang disebut sebagai sampel. Sampel riset diperoleh melalui teknik sampling khusus. Sampel ini merupakan representasi dari populasi sehingga hasil riset dari sampel berhasil diterapkan ke populasi secara umum. Penarikan sampel menjadi penting jika populasi yang diteliti sangat besar dan peneliti menyangang keterbatasan untuk mengakses seluruh populasi.

Dalam konteks riset ini, populasi ialah para pekerja dari Divisi Printing PT. Multiplastjaya Tatamandiri, yang berkuantitas 75 orang (diketahui dari informasi absensi pekerja). Dan sampel diambil menjadi 75 orang dari populasi pekerja Perseroan Terbatas (PT) Multiplastjaya Tatamandiri khusus pada Divisi Proses saja.

Penelitian dari judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja PT. Multiplastjaya Tatamandiri” memiliki 4 variabel yaitu:

1. Variabel Motivasi (X1)
Dengan parameter tolok ukur yakni:
 - a. Kepentingan fisiologis
 - b. Kepentingan rasa aman
 - c. Kepentingan hubungan sosial
 - d. Kepentingan pengakuan
2. Variabel Disiplin Kerja (X2)
Dengan parameter tolok ukur meliputi:
 - a. Kehadiran
 - b. Ketundukan pada peraturan kerja
 - c. Ketundukan pada standar kerja
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi
 - e. Bekerja etis
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)
Dengan parameter tolok ukur meliputi:
 - a. Kepemimpinan direktif
 - b. Kepemimpinan yang mendukung
 - c. Kepemimpinan partisipatif
 - d. Kepemimpinan yang berorientasi ke prestasi

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Dengan parameter tolok ukur meliputi:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Waktu kerja
 - d. Kerja sama

Dari ke empat variabel tersebut yang menjadi variabel bebas dalam riset ini adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3). Sedangkan untuk variabel terikat dalam riset ini yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Teknik Pengumpulan Informasi

Metode pengumpulan informasi pada riset ini memanfaatkan metode sebagai berikut:

1. Observasi
2. Kuisisioner

Teknik Analisa Informasi

Ini mengacu untuk langkah-langkah pengolahan informasi. Informasi yang telah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan teknik analisis informasi yang dipilih oleh peneliti. Sebelum memulai proses analisis informasi, terdapat tahapan awal yang perlu dilakukan, yakni:

1. Pemeriksaan informasi
2. Pemberian Kode
3. *Scoring*
4. Tabulasi
5. Pengecekan Informasi Akhir

Uji Validitas

Ini ialah suatu pengukuran yang menampilkan tingkat keakuratan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang akurat atau sah memiliki tingkat akurasi yang tinggi, sementara alat ukur yang kurang akurat memiliki akurasi yang rendah (Taniredja dalam Syaiful Bahri, 2018:105). Dalam pengukuran ini, setiap item akan dinilai hubungannya dengan skor total dari parameter yang diukur. Jika taraf relevansi yang dihasilkan belum mencapai 0,05, maka item yang diuji dianggap akurat. Alternatifnya, dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel, di mana r-hitung > 0,3, maka item yang diuji dianggap akurat atau benar (Imam Ghozali, 2018:43)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, berpegang pada karya teori Ghozali (2018:46), mengacu ke keandalan suatu alat ukur, di mana suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika respon sesosok terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Konsep ini digunakan untuk meninjau ulang konsistensi alat ukur yang memanfaatkan kuesioner. Alat ukur yang

memiliki reliabilitas tinggi ditandai dengan tingkat reliabilitas yang dinyatakan dalam sebuah angka yang disebut koefisien reliabilitas. Suatu alat pengukur dianggap reliabel apabila hasil pengukuran terhadap gejala yang sama untuk dua kesempatan yang berbeda relatif konsisten

Uji Normalitas

Yakni pengukuran distribusi informasi yang akan dianalisis, kebenaran penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas informasi, yakni metode grafik Probability Plot dan metode pengukuran One-sample Kolmogorov-smirnov (Imam Ghozali, 2018:161). Dasar pengambilan pengukuran normalitas dengan memanfaatkan metode grafik. Jika informasi menyebar di sekitar garis diagonal miring kekanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika informasi menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Pengukuran Multikolinieritas bertujuan untuk menilai kebenaran terdapat keterkaitan antara variabel independen dalam satu model. Hal serupa juga disampaikan oleh Ghozali (2018:107), yang mengatakan bahwa tujuannya ialah untuk meninjau ulang kebenaran terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Karena kuantitas variabel independen yang lebih dari satu, ada kemungkinan terjadi korelasi yang relevan antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan untuk pengukuran multikolinieritas yakni :

1. Jika nilai Tolerance > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Analisis ini didasarkan untuk prinsip sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit, hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 ke sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya

mengukur seberapa baik model berhasil menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai R² yang rendah menampilkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen terbatas, sementara nilai yang mendekati satu menampilkan bahwa variabel independen mampu memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghozali, 2018:97).

Dengan demikian, koefisien determinasi berperan dalam menampilkan persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel X secara beriringan terhadap variabel Y

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah metode yang mengaitkan dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Goal dari analisis ini ialah untuk menilai kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dianggap relevan jika nilai relevansinya belum mencapai 0,05

Pengujian Hipotesis

Dipakai untuk meninjau ulang seberapa akurat peran regresi sampel dalam memperkirakan nilai aktual. Dalam konteks statistik, pengujian hipotesis bisa ditinjau ulang melalui nilai statistik t dan nilai statistik F (Imam Ghozali, 2018:97).

1. Uji relevan Paramater Individual (Pengukuran Statistik t)

Pengukuran statistik t digunakan untuk meninjau seberapa besar pengaruh individu dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H₀) yang diuji ialah H₀: B_i = 0, yang menyatakan kebenaran suatu variabel independen tidak relevan sebagai penjelas terhadap variabel dependen. Uji statistik t untuk dasarnya menampilkan sejauh mana pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

Apabila nilai relevansi a belum mencapai 0,05, maka H₀ tidak terdukung dan H_a didukung, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai relevansi a berada diatas nilai standar dari 0,05, maka H₀ didukung dan H_a tidak terdukung, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berhasil dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel,

berhasil memanfaatkan nilai relevansi α sepadan dengan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Nilai α harus dibagi dua karena pengujian dilakukan secara dua sisi, sehingga menjadi $0,05/2 = 0,025$.

2. Uji relevan Keseluruhan (Pengukuran Statistik F)

Output ANOVA mengandung nilai pengukuran F. Uji statistik F digunakan untuk meninjau hipotesis bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh beriringan terhadap variabel dependen (Syaiful Bahri, 2018:192). Hipotesis nol (H_0) yang diuji ialah $H_0: \rho = 0$, yang menyatakan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan pengukuran statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan yang sesuai sebagai berikut:

a. Pengukuran Memanfaatkan Nilai Relevansi

1. Apabila nilai relevansi berada diatas nilai standar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan didukung sementara hipotesis alternatif (H_1) tidak terdukung. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai relevansi belum mencapai 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan tidak terdukung dan hipotesis alternatif (H_1) didukung. Ini menandakan bahwa secara bersamaan, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Pengujian Memanfaatkan Perbandingan Nilai F Hitung dengan F Tabel

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung dan H_1 tidak terdukung, artinya variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak terdukung dan H_1 didukung, artinya variabel independen secara relevan dan simultan berimplikasi terhadap variabel dependen.

HASIL

Penelitian ini berisi 8% informan berusia <21 tahun, 46% informan berusia 21-30 tahun, 16% informan berusia 31-40 tahun, 5% informan berusia >40 Tahun. Jadi tingkat usia informan terbanyak yakni 21-30 tahun, serta paling sedikit berusia >40 tahun.

informan Laki-laki sebanyak 41 orang, mempunyai presentase lebih banyak yakni 41%, sedangkan untuk informan Perempuan sebanyak 34 orang, mempunyai presentase 34%. Informan berjenis

kelamin laki-laki paling banyak daripada informan berjenis kelamin perempuan di Perseroan Terbatas (PT) Multiplastjaya Tatamandiri.

Informan dengan Status Perkawinan Menikah sebanyak 37%, sedangkan informan dengan Status Perkawinan Belum Menikah sebanyak 38%. Untuk Perseroan Terbatas (PT) Multiplastjaya Tatamandiri informan terbanyak dengan status perkawinan belum menikah daripada yang sudah menikah.

12% dari informan memiliki masa kerja belum mencapai 1 tahun, 37% informan memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, serta 26% informan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Jadi, mayoritas informan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, sementara yang paling sedikit memiliki masa kerja belum mencapai 1 tahun.

Persentase tertinggi jawaban informan yakni sepadan dengan 52% menjawab sangat setuju untuk pernyataan 3 “Memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja” hal ini berarti pekerja sangat mengutamakan komunikasi antar sesama pekerja. Bila komunikasi terjalin baik antar sesama pekerja di lingkungan kerja maka pekerja pun bisa bekerja dengan baik, jika pekerja bekerja dengan baik maka hasil produksi korporasi akan meningkat.

persentase tertinggi jawaban informan yakni sepadan dengan 52% menjawab sangat setuju untuk pernyataan 1 “Selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya” hal ini berarti pekerja sangat disiplin dalam tugasnya. Jika setiap pekerja memiliki sikap bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing maka kegiatan produksi akan berjalan dengan lancar, serta hasil akan maksimal.

Jawaban tertinggi sepadan dengan 52% menjawab untuk sangat setuju untuk pernyataan 3 “Pimpinan tidak membuat aturan yang ketat” hal ini berarti pekerja mematuhi aturan korporasi tanpa ada paksaan. Di setiap korporasi pasti berlaku sebuah peraturan untuk mengatur pekerjaannya agar berhasil bekerja sesuai dengan kemauan Korporasi. Jika didalam Korporasi tersebut pekerja tidak merasa keberatan untuk mematuhi peraturan yang berlaku berarti pekerja memiliki kesadaran serta rasa disiplin yang tinggi untuk Korporasi.

48% menjawab sangat setuju untuk pernyataan 3 “Tidak mengalami kesulitan berkolaborasi dengan rekan kerja” hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memahami tugas nya dengan baik, komunikasi antar pekerja pun terjalin dengan baik membuat mereka bisa bekerjasama untuk menyelesaikan tugas masing-masing.

Pengukuran akurasi terhadap pernyataan untuk

variabel X1 menghasilkan nilai relevan $< 0,05$ serta dari hasil perbandingan r-hitung $> 0,3$. Sehingga alat ukur variabel Motivasi Kerja dinyatakan akurat. pengukuran akurasi terhadap pernyataan alat ukur variabel X2 menghasilkan nilai relevan $< 0,05$ serta juga dari hasil perbandingan r-hitung $> 0,3$. Sehingga alat ukur Disiplin kerja dinyatakan akurat

Berdasarkan Uji Validitas terhadap pernyataan untuk Variabel Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai relevansi $< 0,05$ serta dari hasil perbandingan r- hitung $> 0,3$.Sehingga variabel Kinerja Pekerja dinyatakan akurat.

Berdasarkan dari hasil Pengukuran Reliabilitas, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Kinerja Pekerja menghasilkan nilai koefisien cronbach's alpha berada diatas nilai standar dari 0,70 maka mampu ditarik simpulan bahwa alat ukur dinyatakan reliabel

Berdasarkan hasil output informasi nilai toleransi untuk semua variabel melebihi 0,1, serta nilai VIF untuk semua parameter belum mencapai 10. Maka dari itu, tidak ada indikasi multikolinearitas. Dengan demikian, mampu ditarik simpulan bahwa informasi tersebut tidak menampilkan gejala multikolinearitas.

Untuk grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik informasi menyebar di atas serta dibawah angka 0 untuk sumbu Y menunjukkan tidak adanya gejala Heterokedastisitas.

Nilai Konstanta (a) sepadan dengan (3,878) memberi arti jika variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), serta Gaya Kepemimpinan (X3), semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Pekerja (Y) naik sepadan dengan (3,878) satuan.

Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sepadan dengan 0,282 bernilai positif (koneksi searah) jika Motivasi meningkat sepadan dengan 0,282 dan jika motivasi menurun sepadan dengan satu satuan maka Kinerja Pekerja juga turun.

Variabel Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi sepadan dengan 0,241 bernilai positif (koneksi searah) jika Disiplin kerja meningkat sepadan dengan 0,241 dan jika Disiplin kerja menurun sepadan dengan satu satuan maka Kinerja pekerja juga turun.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki koefisien regresi sepadan dengan 0,185 bernilai positif (koneksi searah) jika Gaya kepemimpinan meningkat sepadan dengan 0,185 dan jika Gaya Kepemimpinan menurun sepadan dengan satu satuan maka Kinerja pekerja juga turun.

Koefisien untuk Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pekerja (Y) ialah 0,133. Sementara itu,

koefisien determinasi atau kontribusi dari X1 terhadap Y, yang disebut sebagai R^2 (R square), ialah $0,133 \times 100\% = 13,3\%$. Maka dari itu, mampu ditarik simpulan bahwa besar koefisien yang tersisa ialah $(1-R^2) = 1-0,133 = 0,867$, yang menampilkan bahwa 86,7% dari pengaruh terhadap variabel Y berasal dari variabel lain diluar Motivasi.

Koefisien untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pekerja (Y) ialah 0,11. Sementara itu, koefisien determinasi atau kontribusi dari X2 terhadap Y, yaitu R^2 (R square), ialah $0,11 \times 100\% = 11\%$. Maka dari itu, mampu ditarik simpulan bahwa besar koefisien yang tersisa ialah $(1-R^2) = 1-0,11 = 0,89$, yang menampilkan bahwa 89% dari pengaruh terhadap variabel Y berasal dari variabel lain di luar Disiplin Kerja (X2).

Koefisien untuk Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pekerja (Y) ialah 0,122. Sementara itu, koefisien determinasi atau kontribusi dari X3 terhadap Y, yaitu R^2 (R square), ialah $0,122 \times 100\% = 12,2\%$. Maka dari itu, mampu ditarik simpulan bahwa besar koefisien yang tersisa ialah $(1-R^2) = 1-0,122 = 0,878$, yang menampilkan bahwa 87,8% dari pengaruh terhadap variabel Y berasal dari variabel lain di luar Gaya Kepemimpinan (X3).

koefisien untuk Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja (Y) ialah 0,264. Sementara itu, koefisien determinasi atau kontribusi dari X1, X2, serta X3 terhadap Y, yaitu R^2 (R square), ialah $0,264 \times 100\% = 26,4\%$. Dengan demikian, mampu ditarik simpulan bahwa besar koefisien yang tersisa ialah $(1-R^2) = 1-0,264 = 0,736$, yang menampilkan bahwa 73,6% dari pengaruh terhadap variabel Y berasal dari variabel lain di luar X1, X2, serta X3.

Dari analisis yang dilakukan memanfaatkan perangkat statistik SPSS versi 26.0, hasil yang didapatkan dari tabel koefisien determinasi menampilkan nilai koefisien korelasi sepadan dengan $R = 0,514$. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi untuk tabel 4.20 di atas, mampu ditarik simpulan bahwa terdapat koneksi yang sedang antara variabel motivasi, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.

Untuk variabel Motivasi (X1), skor relevansi ialah 0,008, yang berada dibawah skor standar dari 0,05. Jika kita membandingkan t-hitung sepadan dengan 2,725 dengan skor t-tabel sepadan dengan 1,994, mampu ditarik simpulan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang relevan terhadap variabel Kinerja Pekerja (Y).

Untuk parameter riset Disiplin Kerja (X2),

skor substansinya ialah 0,018, yang berada dibawah skor dari 0,05. Dengan membandingkan skor t-hitung sepadan dengan 2,423 dengan skor t-tabel sepadan dengan 1,994, mampu ditarik simpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang relevan terhadap variabel Kinerja Pekerja (Y).

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3), skor relevansi ialah 0,049, yang belum mencapai 0,05. Ketika membandingkan t-hitung sepadan dengan 1,999 dengan skor t- tabel sepadan dengan 1,994, berhasil dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X3) berimplikasi secara relevan terhadap variabel Kinerja Pekerja (Y).

Hasil analisis menampilkan bahwa skor relevansi variabel Motivasi Kerja secara parsial ialah 0,008, yang berada dibawah skor standar dari 0,05, serta secara simultan ialah 0,000. Maka dari itu, H0 tidak terdukung, menampilkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pekerja. Dengan demikian, mampu ditarik simpulan bahwa Motivasi Kerja berimplikasi secara relevan terhadap Kinerja Pekerja.

Hasil analisis menampilkan bahwa skor relevansi variabel Disiplin Kerja ialah 0,018, yang berada dibawah skor standar dari 0,05. Dengan demikian, H0 tidak terdukung, menandakan bahwa parameter Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pekerja. Maka dari itu, mampu ditarik simpulan bahwa Disiplin Kerja berimplikasi secara relevan terhadap Kinerja Pekerja.

Hasil analisis menampilkan bahwa skor relevansi parameter Gaya Kepemimpinan ialah 0,049, yang berada dibawah skor standar dari 0,05. Maka dari itu, H0 tidak terdukung, yang berarti parameter riset Gaya Kepemimpinan memiliki efek terhadap Kinerja pekerja. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan berimplikasi relevan terhadap Kinerja pekerja.

Hasil analisis menampilkan bahwa skor relevansi untuk parameter Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan ialah 0,000, yang berada dibawah skor standar dari 0,05. Maka dari itu, H0 tidak terdukung, yang berarti jika parameter Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pekerja. Itu berarti jika adanya Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan memiliki efek Secara substansial dan simultan terhadap Kinerja pekerja. Dari hasil riset terhadap ketiga parameter riset tersebut, berhasil diketahui bahwa parameter yang paling berimplikasi ialah Motivasi terhadap Kinerja pekerja, dengan skor relevansi sepadan dengan 0,008.

KESIMPULAN

Setelah melakukan sebuah riset ke PT. Multiplastjaya Tatamandiri dan seperti yang telah dituangkan dalam bab hasil riset serta pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti mendapatkan beberapa simpulan yang terangkum dalam penjabaran seperti tersebut dibawah:

1. Pada parameter riset Motivasi terlihat hasilnya jika objek tersebut berimplikasi relevan terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
2. Pada parameter riset Disiplin Kerja berhasil dilihat jika objek tersebut berimplikasi relevan terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
3. Sedangkan hasil perhitungan untuk parameter riset Gaya Kepemimpinan menampilkan jika parameter tersebut berimplikasi relevan terhadap Kinerja Pekerja pada PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
4. Secara keseluruhan parameter Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berimplikasi relevan serta simultan terhadap Kinerja Pekerja di PT. Multiplastjaya Tatamandiri

SARAN

Dalam sebuah riset, diharapkan riset tersebut berhasil memberikan manfaat baik bagi instansi yang terkait maupun untuk riset-riset di masa mendatang. Maka dari itu, riset ini diharapkan berhasil memberikan

kontribusi sebagai berikut:

1. Parameter Motivasi, hasil dari kuesioner yang diberikan kepada informan serta telah diteliti memanfaatkan aplikasi SPSS diperoleh hasil yang relevan terhadap Kinerja pekerja. Saran untuk parameter Motivasi yakni, tetap mempertahankan sistem yang telah dijalankan dengan menambah beberapa point guna meningkatkan motivasi kerja para pekerja contohnya saja untuk reward pekerjaa berprestasi tidak hanya dengan kenaikan gaji, bisa jugadengan apresiasi hasil kerja pekerja berupa pujian terhadap hasil pekerjaan, memberikan jaminan rasa aman terhadap pekerja juga dukungan secara mental serta rohani di masa pandemi covid-19 seperti saat ini serta, memberikan jaminan jenjang karir untuk setiap pekerja.

2. Parameter Disiplin kerja, hasil dari kuesioner yang diberikan informan serta telah diteliti memanfaatkan aplikasi SPSS diperoleh hasil yang relevan terhadap Kinerja pekerja. Saran untuk parameter Disiplin kerja yakni, lebih mentaati regulasi yang telah dibuat oleh korporasi, tetap mentaati protokol kesehatan selama bekerja, melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah diterapkan, karena Disiplin Kerja yakni aspek penting guna meminimalisir terjadinya resiko kecelakaan kerja untuk pekerja.
3. Parameter Gaya Kepemimpinan, hasil dari kuesioner yang diberikan informan serta telah diteliti memanfaatkan aplikasi SPSS diperoleh hasil yang relevan terhadap Kinerja pekerja. Saran untuk parameter Gaya Kepemimpinan yakni, Pimpinan diharapkan selalu berdiskusi serta melibatkan para pekerja meliputi regulasi korporasi, jikalau ada perubahan untuk regulasi atau aturan yang dibuat korporasi alangkah baiknya mendengarkan saran-saran dari pekerja, karena regulasi juga akan berdampak ke Kinerja pekerja. Regulasi yang terlampaui ketat akan membebani pekerja serta membuat pekerja akan kurang nyaman untuk bekerja.
4. Parameter Kinerja Pekerja, hasil dari kuesioner yang diberikan informan serta telah diteliti memanfaatkan aplikasi SPSS diperoleh hasil parameter Motivasi, Disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan berimplikasi relevan serta simultan terhadap Kinerja pekerja. Riset ini berhasil menjadi referensi serta masukan sebagai pedoman pengembangan pekerja untuk riset selanjutnya perihal Manajemen Sumber Daya Manusia dengan merubah, atau mengganti dengan beberapa parameter lain yang berhasil mempengaruhi Kinerja pekerja. Contohnya menambahkan parameter Motivasi parameter tolok ukur rasa aman, karena parameter tolok ukur rasa aman dirasa cocok pada saat pandemi seperti saat ini, dimana adanya rasa cemas pekerja dengan kemungkinan terdampak PHK, atau kecemasan terpapar virus Covid-19 bila harus bekerja di Korporasi

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.
- Atami, Suwitho. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Tagaya Florindo International*, Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 10 No. 6.
- Badu, Syamsyi. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Berorganisasi*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- Bahri Syaiful, 2018, *Metode Penelitian Bisnis (Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS)*, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Bentar, Aidin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*, Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 3 No. 1.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia, Jakarta.
- Effendy, Aidil Amin. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modernland Realty, Tbk*, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 3.
- Emmywati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mahardhika, Surabaya.
- Firdaningrum, E. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Departement Store "CITO Mall Surabaya"*. Surabaya.
- Ghozali Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Sembilan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan Malayu, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hustia, Anggreany. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia (Teori dan Praktik), PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Mangkunegara, A.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

May, Rosalia. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASA*, Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol. 9 No. 8.

Muliadi, Ferry. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo*, Jurnal Equilibria, Vol. 6 No.

1.

Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Pratama, A, N. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Ricardianto, Prasadja. 2018. *"Human Capital Management"*, IN Media. Bogor.

Rochmat, Acep. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo*, Ekonomi Pembangunan, Vol. 1 No. 2.

Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*, Elekmedia Computindo, Jakarta.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Kencana Prenada Group, Jakarta.

Sudaryo Yoyo, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Thoah Miftah, 2019, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok