

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta

Johan Hursepuny¹, Suwarjuntoro Rasyid Al Azis²,
Royani³

^{1, 2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta,

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNIKA Atmajaya Jakarta

Korepondensi : johnhur59@gmail.com, royani@atmajaya.ac.id

Received: November 21, 2022. **Revised:** December 29, 2022. **Accepted:** January 12, 2023. **Issue Period:** Vol.7 No.1 (2023),Pp.53-65

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya kepemimpinan, motivasi dan juga disiplin. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan Lenggang di Jakarta sebanyak 50 karyawan yang semuanya digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner ke sampel, dimana kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat menggambarkan variabel yang digunakan yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at Lenggang Jakarta Company. Employee performance is the result of work achieved by employees in carrying out the task assigned to them in accordance with the capabilities and goals set by the company. Employee performance is influenced by various things, including leadership, motivation and also discipline. This research was conducted in 2021. The population of this study were 50 Lenggang company employees in Jakarta, all of them were used as samples. Data was collected by distributing questionnaires, where the questionnaires contain questions that can describe the variable used, namely the variables of leadership style, motivation, work discipline and employee performance. Data analysis using multiple linear regression analysis. The result of this study show that leadership style has no effect on employee performance. Motivation also has no effect on employee performance, while work discipline has an effect on employee performance. Taken together the style of leadership, motivation and work discipline effect the performance of employee.



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Key word : Leadership style, Motivation, Work discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerja para karyawan tidak efektif. Kinerja merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi. Kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Definisi kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Teladan dari seorang pemimpin sangat diperlukan, sebab pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Tentu saja gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemimpin itu melaksanakan tugasnya dengan benar, prestasi karyawan akan baik sehingga akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu yang dapat berupa kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan ekspektasi. Kebutuhan, keinginan dan ekspektasi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang dianggap mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik (informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku.

Disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan.

Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja adalah hasil nyata pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Demi terjadinya kinerja karyawan yang baik perlu adanya arahan dari seorang pemimpin, motivasi dari para karyawan dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik.

Lenggang Jakarta adalah area food court di daerah Monas. Tempat ini menampung pedagang kecil dan pedagang kaki lima yang dulu berkeliaran di sekitar Jalan Medan Merdeka Jakarta Pusat. Perusahaan Lenggang Jakarta, sebagai perusahaan yang mengelola Lenggang Jakarta bertugas untuk mengelola dan membina pedagang yang berada di kawasan Lenggang Jakarta untuk menjadi lebih baik dan teratur. Kepemimpinan yang baik, karyawan yang mempunyai motivasi serta disiplin tinggi akan membuat kinerja karyawan Perusahaan Lenggang Jakarta baik sehingga pengelolaan dan pembinaan pedagang yang berjualan di kawasan Lenggang Jakarta berjalan dengan baik pula.



Dari latar belakang ini maka diteliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Lenggang Jakarta”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lenggang Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lenggang Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lenggang Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Lenggang Jakarta

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Suwanto dan Juni Priansa [1], “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Disebutkan juga bahwa kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan sifat seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan di dalam perusahaan, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka senantiasa bawahan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar juga.

Seorang pemimpin berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Menurut R.E Byrd dan Block dalam Sujak [2], keterampilan dalam kepemimpinan itu terdiri dari lima macam, yaitu:

- a. Pemberian kuasa (*empowerment*) adalah pembagian kuasa oleh pemimpin terhadap bawahannya.
- b. Intuisi (*intuition*) adalah keterlibatan manajer dalam menatap situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil risiko, dan membangun kejujuran.
- c. Pemahaman diri (*self understanding*) adalah kemampuan untuk mengenali kekuatan-kekuatan/hal-hal positif yang adapada dirinya dan kemampuan dalam menetapkan upayamengatasi kelemahan yang ada pada dirinya.
- d. Pandangan (*vision*) adalah keterlibatan dirinya dalam mengimajinasi kondisi lingkungan yang berbd-beda serta dalam mengimajinasikan suatu kondisi untuk memperbaiki lingkungan organisasi.
- e. Nilai keselarasan (*congruence value*) adalah kemampuannya dalam mengetahui dan memahami nilai- nilai yang berkembang dalam organisasinya, nilai-nilai yang dimiliki bawahannya, serta dalam memadukan dua nilai tersebut menuju organisasi yang efektif.

Ada beberapa tipe kepemimpinan, ada yang menggambarkan kepemimpinan yang baik ada juga yang menggambarkan kepemimpinan yang kurang baik. Menurut G.R Tery , tipe pribadi menunjukkan kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahannya, sifatnya umum dan sangat efektif dan sederhana pelaksanaannya. Tipe non pribadi atau *non personal leadership* memberikan cerminan yang kurang adanya kontak pribadi pemimpin dengan bawahannya. Tipe otoriter menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi tanpa ada konsultasi dengan bawahannya. Tipe dmokratis menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok dalam mengambil keputusan. Tipe kebapakan (*paternalistis leadership*) sangat memikirkan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing, sehingga berakibat menumpuknya pekerjaan pemimpin. Tipe bakat atau *indigenous leadership* memilik kemampuan untuk mengajak orang lain dan diikuti oleh orang lain, bawahan senang untuk melaksanakan perintah pemimpin karena pembawaan yang menyenangkan [3].

Pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggungjawab, yang dalam *Path Goal Theory* dikembangkan oleh Robert House [4] menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang menunjukkan wewenang dan tanggung jawab pemimpin, diantaranya : kepemimpinan pengasuh/direktif yang memberikan panduan kepada karyawan tentang apa dan bagaimana yang harus dilakukan, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kerja. Kepemimpinan



partisipatif yaitu berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi) mendorong para karyawan untuk berprestasi dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

2.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu untuk mencapai tujuan [5]. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau penggerak agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pemberian motivasi diantaranya adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan, mempertahankan loyalitas karyawan, meningkatkan kreativitas karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab, serta menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik. Ada dua metode memotivasi karyawan [6], yaitu :

- Metode langsung (*direct motivation*) yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi bersifat khusus, misalnya pujian, penghargaan, bonus, dan sebagainya.
- Metode tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu metode motivasi yang diberikan dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misal ruang kerja yang bersih, terang dan nyaman, suasana kerja yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada beberapa kendala dalam memotivasi karyawan yang secara umum dapat dinyatakan bahwa setiap karyawan adalah berbeda sehingga akan sulit untuk menentukan alat motivasi yang tepat bagi setiap karyawan. Perusahaan ataupun manajer terbatas untuk dapat mengetahui motivasi kerja setiap karyawan, disamping kemampuan perusahaan juga terbatas dalam menyediakan fasilitas dan member insentif.

Teori mengenai motivasi mengacu kepada teori kepuasan. Teori Kepuasan adalah Teori yang mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Tinggi/rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional [7]. Disiplin kerja adalah konsistensi dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara kontinu dan sesuai dengan aturan dari perusahaan dan tidak melakukan penyelewengan kerja. Indikatornya meliputi: ketepatan waktu kerja, ketepatan penggunaan pakaian dan perlengkapan kerja, penggunaan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, semangat dan inisiatif dalam bekerja.

Menurut Rivai [8] terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- Disiplin Retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- Disiplin Korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.



d. Perspektif Utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kon-sekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4 Kinerja

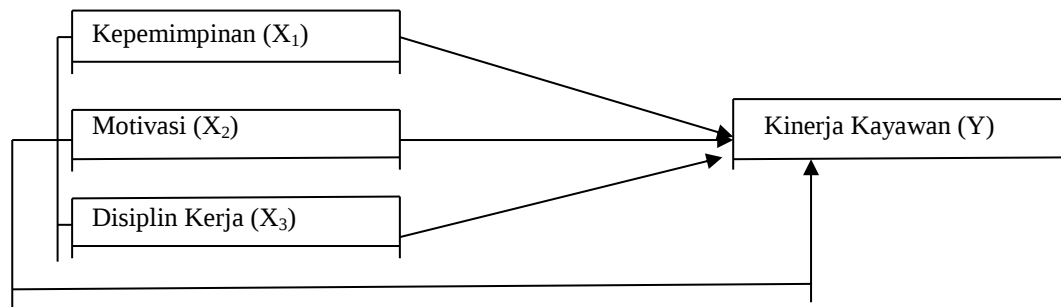
Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan [9]. Kinerja adalah hasil nyata pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dessler [10] menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu:

- Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- Independence* yaitu tingkat seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Kinerja karyawan berhubungan dengan banyak variabel, diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian yang lalu yang dilakukan oleh Trianingsih (2007) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi dan Susilo Toto Raharjo (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka pemikiran dan Hipotesa

Berdasarkan kajian literature yang ada dan beberapa penelitian yang lalu disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Hipotesa yang dapat dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian, kajian literature dan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lenggang Jakarta

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lenggang Jakarta

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lenggang Jakarta

H₄ : Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lenggang Jakarta

III. METODE PENELITIAN



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek dari penelitian adalah Perusahaan Lenggang Jakarta. Populasinya adalah karyawan Perusahaan Lenggang Jakarta yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini populasinya menjadi sampel karena jumlahnya tidak terlalu besar, maka dengan teknik sampling sampel jenuh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan Perusahaan Lenggang Jakarta. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (sampel), dimana kuesioner telah disusun untuk melihat pendapat responden akan pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup yang pilihan jawabannya mengacu ke skala Linkert dengan skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk cukup setuju, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

3.1 Definisi operasional

Pada penelitian ini digunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Untuk mengukur variabel kepemimpinan digunakan dimensi gaya kepemimpinan yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel motivasi digunakan dimensi motivasi internal dan motivasi internal yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel disiplin kerja digunakan beberapa dimensi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, ketegasan, hubungan kemanusiaan yang semuanya terdiri dari 10 pertanyaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan dimensi kemampuan yang terdiri dari 10 pertanyaan.

3.2 Uji validitas dan reliabilitas

Sebelum melakukan analisa data dilakukan uji validitas dan reliabilitas, yang digunakan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang disusun sudah dapat mengukur variabelnya (uji validitas) dan konsisten sehingga dapat dipercaya (uji reliabilitas). Uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson (r). Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk suatu tingkat signifikansi tertentu, pertanyaan yang digunakan untuk analisa data valid. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha, dengan nilai lebih besar 0,6 dinyatakan reliabel.

3.3 Analisa deskriptif

Analisa deskriptif merupakan analisa yang memberikan gambaran umum tentang karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Pada analisa deskriptif dibahas gambaran umum responden yaitu karakteristik demografinya dan juga dibahas mengenai rata-rata skor dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Dari rata-rata skor ini dapat dilihat secara umum persepsi responden.

3.4 Analisa regresi korelasi

Sebelum melakukan analisa regresi korelasi dipastikan terlebih dahulu data yang digunakan memenuhi asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.4.1 Asumsi klasik

- A. Uji normalitas. Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan atau residu yaitu selisih antara nilai data dengan nilai peramalan, dimana residu ini sebaiknya berdistribusi normal. Untuk itu dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.
- B. Uji multikolinieritas. Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas yang digunakan (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) saling berkorelasi. Uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF atau nilai tolerance, bila nilai VIF < 10 atau nilai tolerance $> 0,01$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau variabel-variabel bebas yang digunakan tidak saling berkorelasi.
- C. Uji heterokedastisitas. Uji ini digunakan untuk melihat varian residu yang seharusnya konstan. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatter plot. Bila di grafik scatter plot titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Bila semua asumsi klasik telah terpenuhi, maka analisa regresi korelasi dapat dilakukan.

3.4.2 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel tak bebas, yaitu keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Koefisien korelasi menggunakan koefisien korelasi Pearson (r) , dengan $-1 \leq r \leq 1$. Bila nilai $r \geq 0,8$ hubungan antar variabel sangat erat, $0,6 \leq r < 0,8$ hubungan antar variabel erat, $0,4 \leq r < 0,6$ hubungan antar variabel cukup erat, sementara $0,2 \leq r < 0,4$ hubungan antar variabel lemah dan $r < 0,2$ hubungan antar variabel sangat lemah bahkan bila $r = 0$ antar variabel tidak berhubungan.

Koefisien determinasi atau r^2 .100% menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tak bebas, atau besarnya peran variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3.4.3 Persamaan regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk melihat pola hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel tak bebas, dalam penelitian ini persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Y = kinerja karyawan

A = konstanta

X_1 = kepemimpinan

B_1, B_2, B_3 = koefisien regresi

X_2 = motivasi

e = eror

X_3 = disiplin kerja

3.4.4 Uji hipotesa

Uji hipotesa digunakan untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat, sekaligus menjawab kesesuaian penelitian ini dengan tujuan penelitian yang dibuat. Uji hipotesa terbagi 2 yaitu uji parsial dengan uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dan uji simultan dengan uji F digunakan untuk melihat secara serentak pengaruh seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel tak bebas.

A. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan melihat pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesa yang dibuat adalah :

1. H_0 : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. H_0 : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. H_0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5 % dan derajat bebas $n - k$ atau $n-3= 50-3= 47$, aturan keputusannya adalah, H_0 diterima bila nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Aturan keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yaitu bila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan bila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak berarti kita dapat menerima H_1 .

B. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesa yang dibuat adalah :

H_0 : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan derajat bebas pertama $k-1$ atau $3-1=2$ dan derajat bebas kedua $n-k$ atau $50-3=47$ aturan keputusan adalah H_0 diterima bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

signifikan $> 0,05$ dan H_0 ditolak bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Bila H_0 ditolak berarti kita dapat menerima H_1 .

IV. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan responden 50 karyawan perusahaan Lenggang Jakarta. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan ke responden berisi 10 pertanyaan mengenai kepemimpinan (X_1), 10 pertanyaan mengenai motivasi (X_2), 10 pertanyaan mengenai disiplin kerja (X_3) dan 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) serta pertanyaan mengenai karakteristik demografi responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja di perusahaan Lenggang Jakarta. Pertanyaan-pertanyaan untuk kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan pertanyaan tertutup yang menyatakan persetujuan responden dengan pilihan jawaban mengacu ke skala Linkert. Pertanyaan-pertanyaan yang membangun variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan harus valid dan reliable.

4.1 Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang disusun sudah dapat mengukur variabelnya dan konsisten sehingga dapat dipercaya. Untuk uji validitas pada tingkat signifikansi 5% dan sampel $n = 50$, maka nilai $r_{tabel} = 0,279$. Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan yang digunakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ dinyatakan reliable. Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepemimpinan yang berisi 10 pertanyaan semua nilai $r_{hitung} > 0,279$ yang artinya semua pertanyaan valid. Untuk nilai Cronbach Alpha = $0,723 > 0,6$ yang artinya reliable.
2. Untuk variabel motivasi yang berisi 10 pertanyaan semua nilai $r_{hitung} > 0,279$ yang artinya semua pertanyaan valid. Untuk nilai Cronbach Alpha = $0,709 > 0,6$ yang artinya reliable.
3. Untuk variabel disiplin kerja yang berisi 10 pertanyaan semua nilai $r_{hitung} > 0,279$ yang artinya pertanyaan valid. Untuk nilai Cronbach Alpha = $0,881 > 0,6$ yang artinya reliable.
4. Untuk variabel kinerja karyawan yang berisi 10 pertanyaan semua nilai $r_{hitung} > 0,279$ yang artinya semua pertanyaan valid. Untuk nilai Cronbach Alpha = $0,835 > 0,6$ yang artinya reliable.

4.2 Analisa deskriptif

Analisa deskriptif dimulai dari analisa karakteristik demografi responden. Analisa deskripsi karakteristik demografi responden memberikan gambaran umum mengenai ciri-ciri demografi responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja di perusahaan Lenggang Jakarta.

Karyawan perusahaan Lenggang Jakarta terdiri dari 28 karyawan laki-laki dan 22 karyawan perempuan. Kebanyakan karyawan perusahaan ini berumur muda yaitu 60% berusia 20-29 tahun, 26% berusia 30 -39 tahun dan hanya 14% yang usianya > 40 tahun. Pendidikan karyawan yang paling banyak adalah SMA sederajat yaitu 31 orang, 1 orang berpendidikan diploma, dan 18 orang berpendidikan S1. Berdasarkan lama kerja, ada 7 orang yang lama kerjanya masih kurang dari 1 tahun, 8 orang dengan masa kerja 1-2 tahun, 11 orang dengan masa kerja 3-4 tahun, sedangkan yang telah bekerja 5 tahun atau lebih sebanyak 24 orang.

Analisis deskriptif juga dilakukan dari analisa rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Analisa rata-rata skor menunjukkan kesetujuan responden akan pertanyaan-pertanyaan yang menceerminkan variabel yang digunakan.

Rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 4,63. Nilai ini berada pada rentang 4,20-5,00 yang berarti kepemimpinan sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor untuk variabel motivasi yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 4,58. Nilai ini berada pada rentang 4,20-5,00 yang berarti motivasi sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 4,5. Nilai ini berada pada rentang 4,20-5,00 yang berarti disiplin kerja sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 4,43. Nilai ini berada pada rentang 4,20-5,00 yang berarti kinerja karyawan sangat baik atau responden menyatakan sangat setuju.



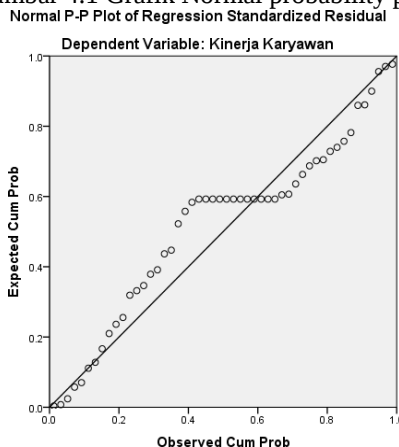
4.3 Analisa regresi korelasi

Analisa regresi korelasi dapat dilakukan bila asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas terpenuhi.

4.3.1 Asumsi klasik

A. Uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Gambar 4.1 Grafik Normal probability plot



Sesuai dengan grafik normal probability plot bawa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas memenuhi.

B. Uji multikolinieritas untuk memastikan diantara variabel bebas yang digunakan tidak terjadi korelasi. Uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF atau nilai tolerance, bila nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,01 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau variabel-variabel bebas yang digunakan (kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja) tidak saling berkorelasi.

Tabel 4.1 Tabel Coefficient
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.709	5.886		-.970	.337		
Kepemimpinan	.721	1.057	.459	.683	.498	.014	6.677
Motivasi	-.298	1.063	-.189	-.281	.780	.014	7.050
Displin Kerja	.675	.115	.634	5.862	.000	.552	1.812

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas terlihat nilai VIF untuk kepemimpinan 6,677 < 10, nilai VIF untuk motivasi 7,050 < 10 dan nilai VIF untuk disiplin kerja 1,812 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja tidak berkorelasi.

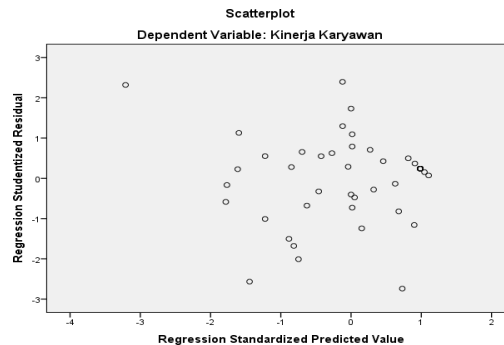


DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- C. Uji heterokedastisitas menggunakan scatter plot. Bila di grafik scatter plot titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar 4.2 Grafik scatter plot



Grafik ini memperlihatkan sebaran data yang tidak berpola dan titik-titik data ada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Asumsi klasik terpenuhi, maka dapat dilakukan analisa regresi korelasi

4.3.2 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang dilihat dari koefisien korelasi Pearson (r).

Tabel 4.2 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.703	.683	3.340	2.057

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bila nilai $r \geq 0,8$ hubungan antar variabel sangat erat. Hasil penelitian ini seperti yang terlihat di tabel di atas nilai $r = 0,838 \geq 0,8$ yng berarti hubungan antara kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat. Hal ini sesuai dengan teori bahwa gaya kepemimpinan yang baik, motivasi tinggi, disiplin kerja tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Koefisien determinasi $r^2 \cdot 100\%$ menunjukkan besarnya peran variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Besarnya pengaruh (peran) variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dalam mempengaruhi karyawn adalah 70,3 %, sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Terlihat bahwa pengaruh variable kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan besar.

4.3.3 Persamaan regresi linier berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk melihat pola hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel tak bebas, yaitu pola hubungan antara variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.1 persamaan regresi linier berganda adalah :



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

$$Y = 5,709 + 0,721 X_1 - 0,298 X_2 + 0,675 X_3 + e$$

Dengan : Y = kinerja karyawan X_1 = kepemimpinan
 X_2 = motivasi X_3 = disiplin kerja e = eror

Arti dari persamaan regresi linier berganda ini adalah :

1. Bila kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja adalah konstan maka kinerja karyawan akan bernilai 5,709 satuan.
2. Bila nilai kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,721 satuan dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan
3. Bila nilai motivasi bertambah satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,298 satuan dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja konstan
4. Bila nilai disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,675 satuan dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi konstan

4.3.4 Uji hipotesa

Uji hipotesa digunakan untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat, sekaligus menjawab kesesuaian penelitian ini dengan tujuan penelitian yang dibuat. Uji hipotesa terbagi 2 yaitu uji parsial dengan uji t dan uji simultan dengan uji F.

A. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan melihat pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesa yang dibuat adalah :

1. H_0 : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H_0 : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_1 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. H_0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_1 : disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dengan derajat bebas $n-k = 50-3 = 47$ adalah sebesar 2,012. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . H_0 diterima bila nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Atau dapat juga dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yaitu bila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan bila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak berarti kita dapat menerima H_1 .

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel kepemimpinan nilai $t_{hitung} = 0,683$ dengan nilai signifikansi = 0,498. Terlihat bahwa nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-2,012 < 0,683 < 2,012$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ atau $0,498 > 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima atau kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel motivasi nilai $t_{hitung} = -0,281$ dengan nilai signifikansi = 0,780. Terlihat bahwa nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-2,012 < -0,281 < 2,012$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ atau $0,780 > 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 diterima atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} = 5,862$ dengan nilai signifikansi = 0,000. Terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,862 > 2,012$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak atau H_1 dapat diterima, maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesa yang dibuat adalah :

H_0 : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan derajat bebas pertama $k-1$ atau $3-1=2$ dan derajat bebas kedua $n-k$ atau $50-3=47$ maka nilai F_{tabel} adalah 3,20 dengan aturan keputusan adalah H_0 diterima



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dan H_0 ditolak bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Bila H_0 ditolak berarti kita dapat menerima H_1 .

Tabel 4.3 Tabel ANOVA untuk uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1211.837	3	403.946	36.218	.000 ^b
Residual	513.043	46	11.153		
Total	1724.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.3 nilai F_{hitung} adalah 36,218 dengan nilai signifikansi 0,000. Terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,218 > 3,20$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima sehingga kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi serta disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerja karyawan akan semakin baik. Kepemimpinan yang baik dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan, karyawan akan semakin disiplin karena ada reward, penghargaan sehingga akan memicu kinerja karyawan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. 60% karyawan perusahaan Lenggang Jakarta berusia muda dan ada 24 orang karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Orang muda mempunyai semangat tinggi untuk mencapai sesuatu, karyawan yang masa kerjanya tinggi sudah memahami tugasnya, sehingga mereka mempunyai motivasi tinggi, disiplin kerja tinggi, dan juga mematuhi kepemimpinan yang dijalankan perusahaan, sehingga hasil kerja mereka atau kinerja mereka menjadi baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Perusahaan Lenggang Jakarta sangat baik, tetapi kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta.
2. Motivasi di Perusahaan Lenggang Jakarta sangat baik. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta.
3. Disiplin kerja di Perusahaan Lenggang Jakarta sangat baik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta.
4. Kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta sangat baik. Kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk melihat pengaruh variabel loyalitas karyawan suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Ada baiknya juga penelitian seperti ini ditambah lagi variabel bebasnya, mengingat masih ada lebih dari 20% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain selain variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku.Organisasi)*. Jakarta : PT. Gramedia
- [3] Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- [4] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- [5] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasad.



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [6] **Hasibuan, Malayu S.P.** 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- [7] **Handoko, T Hani.** 2001. *Manajeme Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [8] **Rivai, Veithzal.** 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [9] **Simamora, Henry.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- [10] **Dessler, Gary.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.



DOI: 10.52362/jisamar.v7i1.1003

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).