

**"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BATARA AGUNG MULIA SURABAYA"**

Junior Ragil Rusdiana, Rudy Santoso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: rudysantoso@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batara Agung Mulia Surabaya. Metode penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi (r^2), sedangkan hipotesis diuji menggunakan uji t dan uji F. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Motivasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Selain itu, Disiplin Kerja (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan uji F.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merujuk pada suatu bidang ilmu yang terkait dengan pengelolaan karyawan dalam sebuah organisasi. MSDM tumbuh dari bidang manajemen dan psikologi industri pada awal abad ke-20, di mana manajemen berkembang pesat dan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Seiring dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi, MSDM terus berkembang menjadi bidang yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Saat ini, MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan evaluasi kinerja karyawan, semua bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan transformasional telah mendapat perhatian yang signifikan dalam penelitian manajemen karena dampaknya yang positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. (Sudarsono 2006:67) sumber daya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. (Koesmono 2007:30) keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Robbins (2007:448) terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan transformasional berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi merujuk pada proses yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya (Hisbuan & Silvy 2019:137). Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan fokus dalam bekerja. Di sisi lain, jika karyawan merasa tidak termotivasi, kinerja mereka cenderung menurun, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Beberapa elemen yang berperan dalam mempengaruhi motivasi karyawan meliputi tingkat kepuasan kerja, pengakuan dan apresiasi, komunikasi

efektif antara karyawan dan manajemen, lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, serta insentif dan penghargaan yang memadai

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang termotivasi dan mendukung. Ini melibatkan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, meningkatkan kesempatan pengembangan karir, menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan insentif dan penghargaan yang memadai, serta memperbaiki komunikasi antara karyawan dan manajemen.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu: a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah. b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu. d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu. Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: 1) kuantitas keluaran (*Quantity of output*) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis. 2) kualitas keluaran (*Quality of output*) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu. 3) waktu keluaran (*Timelines of output*) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. 4) tingkat kehadiran (*Presences at work*) Jika kehadiran

karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. 5) efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan (*Efficiency of work completed*) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. 6) efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan (*Effectiveness of work completed*) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Kinerja karyawan juga salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha industri. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat produktifnya maksimal. Untuk itu kinerja pegawai perlu diberikan perhatian yang lebih dari pimpinannya, karena jika terdapat penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Dari hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan PT. Batara Agung Mulia Surabaya ditemukan kinerja yang kurang optimal dikarenakan terdapat beberapa fenomena seperti gaya kepemimpinan yang kurang optimal dikarenakan terdapat beberapa fenomena seperti kinerja karyawan yang masih belum sepenuhnya maksimal, yaitu seperti kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Kurangnya motivasi dan tanggung jawab karyawan juga berperan penting. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kesuksesan organisasi juga menjadi faktor signifikan.

Dalam hal hasil kinerja karyawan menurun terdapat beberapa faktor yaitu kualitas yang mana kualitas tidak memenuhi standart yang di tetapkan oleh perusahaan, faktor selanjutnya yaitu kuantitas yang jumlah produksi atau siklus kegiatannya tidak mencapai target yang di tetapkan perusahaan, kepatuhan waktu tingkat keberhasilan menyelesaikan kegiatan tidak tepat pada waktu yang di tetapkan perusahaan, efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dan organisasi yang kurang maksimal, komitmen pada organisasi tingkat keterikatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan kurang berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Maka pada masalah ini dimungkinkan bisa ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 1. 1 Data Produksi Saus dan Kecap Botol Bulan Agustus-Oktober 2023

Minggu	Target Produksi	Produksi	Persentase
Minggu ke-1	7.500 krat	7.425 krat	99 %
Minggu ke-2	7.800 krat	7.410 krat	95%
Minggu ke-3	7.000 krat	6.510 krat	93%
Minggu ke-4	8.000 krat	7.320 krat	91,5%
Minggu ke-5	7.600 krat	6.764 krat	89%
Minggu ke-6	7.250 krat	6.199 krat	85,5%
Minggu ke-7	7.500 krat	6.000 krat	80%
Minggu ke-8	7.900 krat	5.730 krat	72,5%
Minggu ke-9	6.500 krat	4.485 krat	69%
Minggu ke-10	7.800 krat	4.758 krat	61%
Minggu ke-11	8.000 krat	4.560 krat	57%
Minggu ke-12	8.250 krat	4.208 krat	51%

Sumber: Hasil data produksi saus dan kecap botol pada bulan agustus-oktober 2023 PT. Batara Agung Mulia.

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa produksi saus dan kecap botol di PT Batara Agung Mulia, ditemukan bahwa terdapat presentase produksi saus dan kecap botol tidak mencapai target serta presentase produksi dalam setiap minggunya selalu mengalami penurunan, penurunan yang signifikan terjadi dari minggu ke-5 sampai minggu ke-12 yang mencapai persentase rata-rata 6% penurunan produksi. Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang terjadi di PT Batara Agung Mulia yaitu adanya masalah motivasi kerja yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kurangnya disiplin kerja akan berdampak negatif pada hasil kinerja karyawan, pada hal ini dapat dijelaskan beberapa dari karyawan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan seperti sering terlambat atau

absen tanpa alasan yang jelas dan dari hasil observasi didapatkan indikasi yang mengarah kepada kurangnya patuh terhadap pemimpin akan tetapi dalam hal ini perlu dibuktikan melalui penelitian lebih lanjut. Dari problematika yang terjadi hal tersebut berdampak negatif pada performa kinerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi latar belakang yang sedang terjadi, Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Batara Agung Mulia Surabaya"

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batara Agung Mulia Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batara Agung Mulia Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batara Agung Mulia Surabaya ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Batara Agung Mulia Surabaya ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang manajemen yang khusus mempelajari interaksi dan peran manusia dalam struktur organisasi perusahaan dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam konteks hubungan kerja maupun dalam kegiatan wirausaha individu.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (Susan 2019:956).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengatur interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional, menurut A.A Dwi Widyani (2018), melibatkan perilaku dan sikap pemimpin yang menginspirasi orang di sekitarnya. Pemimpin tersebut memiliki keterampilan untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Rafferty (2017) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat menyatukan bawahan dan mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan agar mereka merasa bangga, setia, dan peduli terhadap pemimpin. Hal ini mendorong mereka untuk melampaui harapan yang ada.

Motivasi

Motivasi, menurut Syamsiah yang dikutip dalam Widyandari dkk (2022:80- 81), adalah dorongan atau energi yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan semangat, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Motivasi kerja merujuk pada kondisi atau energi yang mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental positif dan proaktif karyawan memperkuat motivasi mereka dalam mencapai kinerja optimal.

Afandi (2018:23) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu berdasarkan inspirasi, semangat, dan motivasi yang mendorong mereka melaksanakan aktivitas dengan ketulusan, kegembiraan, dan dedikasi, sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Faktor motivasi dapat berupa dorongan emosional, psikologis, atau fisik yang mempengaruhi perilaku individu.

Disiplin Kerja

Sudirman, seperti yang dikutip oleh Harefa (2020:226), menekankan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan tertentu dan diawali dengan tanggapan terhadap tujuan yang ada.

Sulistyo dan Wijayanto dalam Alhusaini dkk (2020:2167) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sebagai tambahan, mereka mampu menjalankan aturan tersebut dengan baik dan tidak menolak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan adalah perilaku yang menunjukkan penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, karyawan yang disiplin juga mampu menjalankan aturan tersebut dengan baik dan siap menerima sanksi yang telah ditetapkan jika melanggar peraturan di tempat kerja.

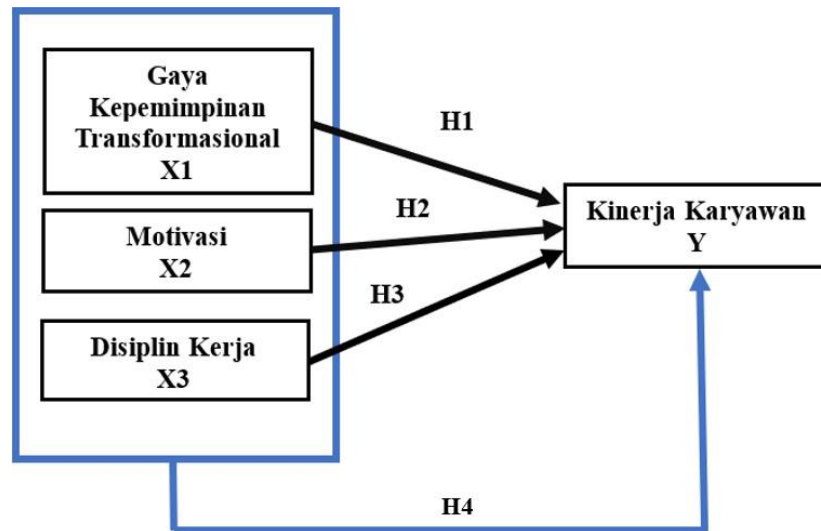
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Herwanto & Egi Radiansyah, 2022:1413), kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja yang meliputi kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sebaliknya, Tri Wartono (2017:45) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam jangka waktu tertentu.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari serangkaian perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, yang ditunjukkan oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya. Evaluasi kinerja ini dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filosofi positivisme, yang bertujuan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam metode ini, data dianalisis secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Batara Agung Mulia Surabaya, yang berlokasi di Jl. Kebraon II No.21, Kebraon, Kec. Karangpilang, Surabaya. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini adalah dari bulan agustus hingga oktober 2023, dimulai dengan pengumpulan data awal tentang sejarah dan gambaran umum PT. Batara Agung Mulia Surabaya, hingga penyelesaian pengambilan sampel dari para karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam studi ini, sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan yang bekerja di departemen penyortiran botol di PT. Batara Agung Mulia. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kegiatan layanan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, yang melibatkan evaluasi terhadap jumlah karyawan, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, dan pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ini memungkinkan pengambilan sampel responden karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sampel

Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh. Metode ini adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Metode alternatif untuk sampling jenuh disebut sensus. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel.

HASIL PENELITIAN

Analisi Data

1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini, tabel r menunjukkan bahwa $dF = n-k-1 = 80-3-1 = 76$ dengan tingkat signifikansi 0,05, yaitu 0,233. Berdasarkan setiap pernyataan tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), dapat diperhatikan bahwa nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r yang tercantum dalam tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan tersebut memiliki kevalidan yang terbukti.

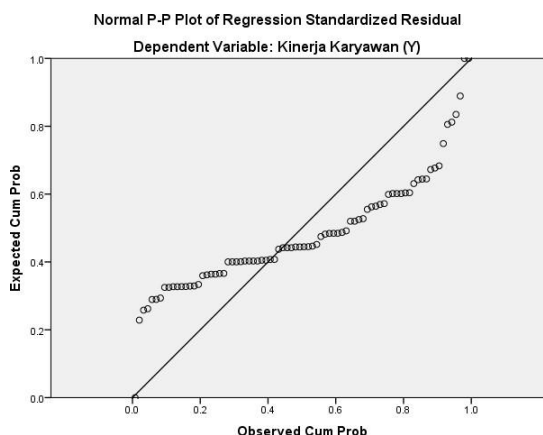
2. Uji Reabilitas

Nilai cronbach alpha untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan melebihi 0,60. Fakta ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya, dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi

hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot Regresi

Untuk menguji normalitas, dilakukan pengujian menggunakan P-P plot regresi yang merupakan metode grafis. Dalam pengujian P-P plot regresi, jika titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, hal ini menunjukkan adanya pola distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas, dapat dilihat dari penyebaran titik pada sumbu diagonal grafik atau melalui histogram residual. Terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang mengikuti pola distribusi normal

b) Uji Multikolinearitas

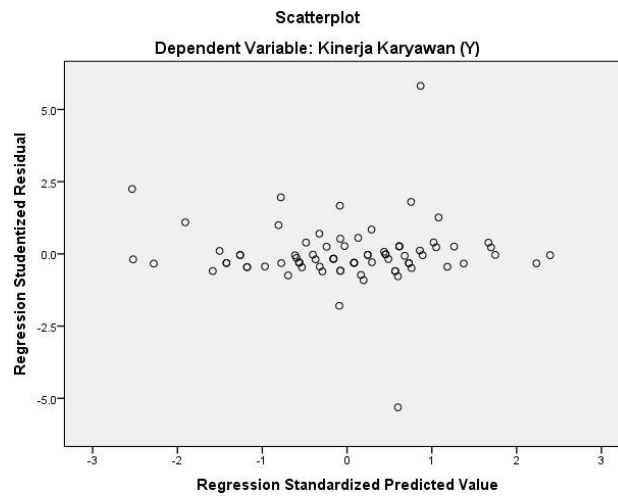
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.151	6.635
Motivasi (X2)	0.195	5.123
Disiplin kerja (X3)	0.173	5.782

Berdasarkan tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 memiliki Toleransi sebesar 0,151 dengan VIF sebesar 6,635, Variabel X2 memiliki Toleransi sebesar 0,195 dengan VIF sebesar 5,123, dan Variabel X3 memiliki Toleransi sebesar 0,173 dengan VIF sebesar 5,782. Dari ketiga variabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai toleransi mereka melebihi 0,10 dan nilai VIF-nya berada di bawah 10. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Dalam scatterplot yang menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar merata baik di bagian atas maupun di bagian bawah, serta di sekitar nilai 0. Tidak terlihat adanya kelompok titik data yang hanya terkonsentrasi di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak menunjukkan pola gelombang yang berulang dalam perluasan dan penyempitan. Tidak ada pola khusus yang terlihat dalam penyebaran titik-titik data.

Analisi Linear Berganda

Tabel 4 Analisi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.011	.903		.012	.991
Gaya Kepemimpinan transformasional (X1)	.521	.054	.540	9.602	.000
Motivasi (X2)	.230	.044	.260	5.261	.000
Disiplin Kerja (X3)	.378	.091	.218	4.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Setelah melakukan pengujian regresi linear berganda pada tabel yang diberikan, ditemukan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0.011 + 0.521X_1 + 0.230X_2 + 0.378X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a) Angka konstanta (α) sebesar 0,011 menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia 0,011. Artinya, jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja, maka kemungkinan terjadinya kinerja karyawan di bagian tersebut adalah sebesar 0,011.
- b) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,521. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia.
- c) Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,230. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,230. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia.
- d) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,378. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,378. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja, semakin meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia.

Uji Kelayakan Model (R^2)

Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	.964	.962	.91989	1.741

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil uji determinasi, ditemukan bahwa Adjusted R Square memiliki angka 0.962, yang setara dengan 96,2%. Ini menandakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki dampak sebesar 96,2% terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Batara Agung Mulia. Sementara itu, sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil dari Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1708.889	3	569.630	673.169	.000 ^a
	Residual	64.311	76	.846		
	Total	1773.200	79			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya, dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel, dilakukan pencarian nilai Ftabel menggunakan tabel yang tersedia dengan df1 sebesar 3 dan df2 sebesar 76. Menggunakan tabel F atau rumus dalam Ms. Excel dengan rumus $=\text{finv}(0.05,3,76)$, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,724. Hasil uji F pada tabel menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 673,169, yang jauh lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 2,724. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, berdasarkan uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.011	.903		.012	.991
Kepemimpinan (X1)	.521	.054	.540	9.602	.000
Motivasi (X2)	.230	.044	.260	5.261	.000
Disiplin Kerja (X3)	.378	.091	.218	4.147	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel yang terlampir, dapat dilihat hasil dari uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 9,602. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Motivasi (X2) juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} motivasi (X2) sebesar 5,261. Hasil ini didukung oleh nilai sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} disiplin kerja (X3) sebesar 4,147. Temuan ini diperkuat oleh nilai sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana tercermin dari nilai t_{hitung} yang mencapai 9,602. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas 0,05 (5%), secara kuat mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan (Y).

Gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengaturan dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal (Nasution & Ichsan 2021:309). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan dan dukungan kepada karyawan, serta memberikan arahan dan bantuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain Yudi Siswadi, Muhammad Ari (2021), Ahmad Adi Arifai (2018), Denok, Sunarsi (2018), Asmara Indahingwati, Rahman Al Hafidz (2020), Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat Badaruddin (2021), dan Heru Kustanto, Muazza,

Eddy Haryanto (2022). Penelitian-penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dibuktikan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana tercermin dari nilai t_{hitung} yang mencapai 5,261. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas 0,05 (5%), secara kuat mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Motivasi adalah suatu proses yang bertujuan untuk mendorong atau mempengaruhi individu atau kelompok kerja agar mereka termotivasi dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan (Hisbuan & Silvy, 2019:137). Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menjadi lebih produktif, kreatif, dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Motivasi memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan lebih fokus, produktif, dan antusias dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan apresiasi kepada karyawan, serta memberikan peluang pengembangan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020:243), yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja (X3) memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} disiplin kerja (X3) mencapai 4,147. Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk menjadi dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Maka dari itu, perusahaan perlu memastikan agar karyawan memahami dan mengikuti aturan serta prosedur yang ada, serta mendorong terciptanya kedisiplinan kerja yang baik melalui pelatihan dan pengembangan.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian dan Doni Afrial (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh Yudi Siswadi, Muhammad Ari (2021), Ahmad Adi Arifai (2018), Denok, Sunarsi (2018), Asmara Indahingwati, Rahman Al Hafidz (2020), Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat Badaruddin (2021), dan Heru Kustanto, Muazza, Eddy Haryanto (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, ditemukan bahwa nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,000, jauh lebih rendah daripada nilai signifikansi yang diharapkan yaitu 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas seperti gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Selain itu, nilai Fhitung adalah 673,169, jauh lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 2,724. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, berdasarkan uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor utama dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Penting bagi perusahaan untuk memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, dan memotivasi mereka. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan motivasi yang memadai dan disiplin kerja yang baik melalui program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih efisien. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menggunakan uji t (parsial), dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Agung Mulia Surabaya.
2. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) menyimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Agung Mulia Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan uji t (parsial), ditemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Agung Mulia Surabaya.
4. Dari hasil penelitian menggunakan uji F (simultan), dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Agung Mulia Surabaya.

Saran

Melalui penelitian yang telah disajikan sebelumnya, kami merekomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan selain dari variabel bebas yang telah dianalisis dalam penelitian ini, seperti menginvestigasi aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat mengatasi konflik dan situasi yang rumit didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan dapat memberikan apresiasi atas upaya keras yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas agar dapat meningkatkan kinerjanya seperti dalam pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan.
4. Diharapkan perusahaan dapat memberikan program tunjangan dan fasilitas kepada karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya melalui program-program yang dijalankan perusahaan dengan meningkatkan pengawasan dan menambah fasilitas yang memadai bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., Safi, M., & Abdullah, M. H. (2018). Sistem Informasi Pengolahan Data Balita Berbasis Website Pada Kantor UPT-KB Kec. Ternate Selatan. *IJIS-Indonesian Journal On Information System*, 3(2), 85-92.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91-98.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, XIX(1), 73–87.
- Ardiyansah, A., Hamdan, H., & Radiansyah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Pengembangan Karir. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1-21.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 23-34.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Gozali Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika, 4(1)*, 58-67.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*, 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1)*, 1408-1418.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu, 1(3)*, 16-25.
- Indahingwati, A., & Al Hafidz, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Mi Tarbiyatus Syarifah. *E-Jurnal SPIRIT PRO PATRIA, 6(1)*, 36-50.
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1)*, 63-69.
- Linjan Poltak Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Cet.4 Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat.
- Rivai, Sagala. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, Anak Agung Mirah Permata, dan Sriathi, Anak Agung Ayu. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Legian Village Hotel Bali. *Jurnal FE Universitas Udayana Bali*.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 366-379).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheil Jedang Indonesia-Jombang Plant. *Management & Accounting Research Journal*, 4(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Values*, 3(1), 79-85.