

DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA

Mohamad Aras¹⁾, M. Arpah²⁾, Hazriyanto³⁾

Universitas Ibnu Sina^{1,2)}, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo³⁾
email: mohamad.aras.@uis.ac.id¹⁾, arfaharfah26@gmail.com²⁾, hazriyanto@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine or test and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Lotte Shopping Indonesia in Batam. Data collection was carried out by distributing questionnaires and with a total of 70 respondents, data analysis used the IBM statistical version of the SPSS program 23. In this study, no sampling technique was used because the sample studied was the entire population, testing data used in this study included validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis in the f-table test show that the hypothesis in this study accepts H4 and rejects H0. So this states that Leadership Style, Motivation and Employee Performance have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam. Pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuisioner dan dengan jumlah 70 responden, analisis data menggunakan program SPSS versi IBM statistic 23. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah seluruh dari populasi yang ada, pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis dalam uji f tabel menunjukkan bahwa bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H4 dan menolak H0. Maka hal ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan siluman terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, perusahaan harus memiliki Sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang dan berjalan sesuai keinginan pemiliknya. Perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan dan keterampilan yang baik mau dari segi etiket dan kedisiplinan yang tinggi serta dapat mengelola perusahaan dengan optimal sehingga perusahaan menjadi jauh lebih baik lagi.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat, MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan msein – dan bukan semata menjadi sumber daya

bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa ilmu bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain – lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah seorang individu yang melakukan sebuah pekerjaan pada sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan yang khusus mempelajari hubungan dan peranan sumber daya manusia / karyawan. Fungsi managemen sumber daya manusia adalah :

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut disain dan juga implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Managemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik managemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusia

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam, yang berlokasi di jl. Engku Putri Utara, Tlk. Tering , Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini diambil di PT. Lotte Shopping Indonesia di batam, karena memiliki semua aspek yang dibutuhkan peneliti yang menyangkut penelitian tentang SDM, agar penelitian berjalan dengan baik.

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam yang berjumlah 70 karyawan. Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Sukardi 2013), menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dan penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r-tabel, untuk menguji apakah masing – masing item valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 70, dan nilai r-tabel 0.235 dengan nilai sig 0.000 dengan keputusan valid.

Tabel.1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel		Nilai-r Hitung	Nilai-r Tabel	Nilai Sig	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.741	0.2352	0,000	Valid
	X1.2	0.795	0.2352	0,000	Valid
	X1.3	0.815	0.2352	0,000	Valid
	X1.4	0.823	0.2352	0,000	Valid
	X1.5	0.81	0.2352	0,000	Valid
	X1.6	0.822	0.2352	0,000	Valid

	X1.7	0.764	0.2352	0,000	Valid
	X1.8	0.811	0.2352	0,000	Valid
	X1.9	0.819	0.2352	0,000	Valid
	X1.10	0,753	0.2352	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.877	0.2352	0,000	Valid
	X2.2	0.862	0.2352	0,000	Valid
	X2.3	0.821	0.2352	0,000	Valid
	X2.4	0.858	0.2352	0,000	Valid
	X2.5	0.779	0.2352	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.854	0.2352	0,000	Valid
	X3.2	0.913	0.2352	0,000	Valid
	X3.3	0.896	0.2352	0,000	Valid
	X3.4	0.882	0.2352	0,000	Valid
	X3.5	0.881	0.2352	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.892	0.2352	0,000	Valid
	Y2	0.907	0.2352	0,000	Valid
	Y3	0.924	0.2352	0,000	Valid
	Y4	0.912	0.2352	0,000	Valid
	Y5	0.898	0.2352	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai r-hitung diatas lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.2352. Semua pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh aitem atau pernyataan yang di gunakan dalam uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 Nunnally dalam (Prabasari and Netra 2013).

Tabel. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (> 0.70)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.938	Reliabel
Motivasi	0.895	Reliabel
Disiplin Kerja	0.946	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.928	Reliabel

Sumber data: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang di ujukan nilainya diatas 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matriks korelasi variabel variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) dengan bantuan program spss. Jika dari matriks korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinieritas adalah nilai $tolerance >$ atau sama dengan nilai VIF 10 Gozali dalam Lalamentik, Kindangen, and Lengkong, (2017).

Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.332	3.015	Tidak terjadi
Motivasi	0.362	2.764	multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.781	1.281	

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Berdasarkan dari data yang diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance, yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 0.332, motivasi sebesar 0.362 dan disiplin kerja 0.781. Sedangkan nilai VIF variabel bebas gaya kepemimpinan 3.015, motivasi 2.764 dan disiplin kerja 1.281 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov smirnov*, karena tipe data yang digunakan adalah *skala likert*. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov adalah jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. diatas 0,05 populasi berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan montecarlo di SPSS agar uji normalitas ini berdistribusi normal.

Tabel. 4 Hasil Uji Normalitas

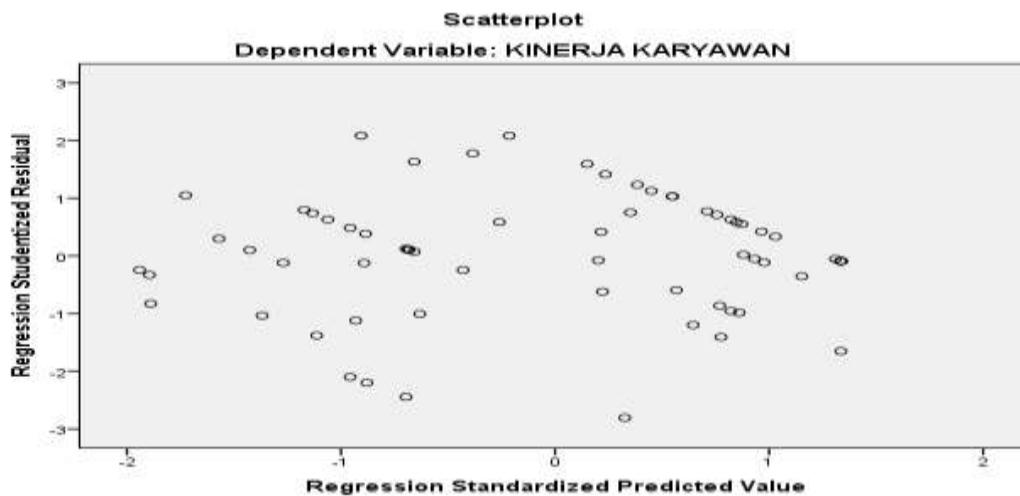
Uji Kolmogorov – Sumirnov	Unstandardized residual	Status
Nilai Kolmogorov – Sumirnov	0.070	Normal
Sig	0.064	Normal

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov smirnov* menunjukkan hasil signifikan pada $0.070 > 0,50$ sedangkan nilai sig $0.064 > 0.050$ lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya *Uji Heterokedastisitas* dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplots antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program spss, Umar dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020).



Gambar. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah *Uji Heterokedastisitas*.

Uji Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiono dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020). Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien variabel	Keterangan
Konstanta	-1.739	Positif
Gaya Kepemimpinan	0.017	Positif
Motivasi	0.226	Positif
Disiplin Kerja	0.816	Positif

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -1.739 + 0.017 X_1 + 0.226 X_2 + 0.816 X_3$$

Konstanta (α) sebesar 1.739, artinya apabila gaya kepemimpinan, motovasi dan disiplin kerja tidak ada atau nilai nya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar -1.739.

Koefisien gaya kepemimpinan variabel X1 sebesar 0.017,artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 0.017 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Koefisien motivasi variabel X2 sebesar 0.226, artinya apabila motivasi ditingkatkan 1 kesatuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan sebesar 0.226 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Koefisien kinerja karyawan variabel X3 sebesar 0.816, artinya apabila kinerja karyawan ditingkatkan 1 kesatuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan sebesar 0.816 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh yang sama antara variabel x dan variabel y, dalam uji hipotesis ini terdapat beberapa uji hipotesis berupa uji f, uji dan uji t.

Uji f

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara siluman dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya Thalib, Modding, and Kalla (2020).

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	df n-k	F	Sig
Regression	3		
Residual	66	42.070	0.000
Total	69		

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas kita akan melakukan tahap – tahap uji f untuk mengetahui H_0 dan H_1 sebagai berikut :

F tabel dihitung dengan cara $df_2 = n-k$, dimana K adalah jumlah variabel dependen dan independen, $df = k-1 = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 70 - 4 = 66$. sehingga f tabel adalah 2.51. dapat di lihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000b yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 42.070 yang artinya lebih besar dari nilai f tabel 2.51 (f hitung $42.070 > 2.51$ f tabel). Hal ini menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima

H4 = Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan menolak

H0 = Tidak terdapat pengaruh masing - masing antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t yaitu uji persial digunakan untuk melihat “ keberartian “ variabel bebas dengan terikat jika salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara persial atau satu per satu Sugiono dalam Thalib, Modding, and Kalla, (2020). Dengan rumus sebagai berikut :

Tabel. 7 Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi B	Persial	T hitung	Sig	Keterangan n
Konstan	-1.739		-0.811	0.420	
Gaya kepemimpinan	0.217	0.030	2.242	0.001	Diterima
Motivasi	0.226	0.216	3.067	0.003	Diterima
Disiplin Kerja	0.816	0.682	8.359	0.000	Diterima

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Adapun terdapat aturan pengujian dalam uji t dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020) yaitu :

Jika t hitung > t tabel maka H1 diterima, jika t hitung < t tabel maka H1 ditolak, jika sig. < 0.05 maka H1 diterima, jika sig. > 0.05 maka H1 ditolak

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $2.242 < t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.001 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak & Hazriyanto (2019) Nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,988 dan angka probabilitas signifikan 0,004 ($p<0,05$) sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $3.067 > t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.003 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang artinya “ Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Firdiyansyah, I (2018) variabel motivasi (X2) nilai thitung (3,494)> ttabel (0,140) dan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $8.359 > t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.000 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, yang artinya “ Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi R2

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana R^2 nilainya adalah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut

Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.810	0.657	0.641

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.641 atau 64.1% hasil tersebut telah menunjukkan hal tersebut telah menunjukkan bahwa sebesar 64.1 % variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35.9 % (100 % - 64.1 %) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di kota Batam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $0.242 < t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.810 > 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya “ Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $3.067 > t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.003 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya “ Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar $8.359 > t$ tabel 1.99 dan nilai signifikansi (sig) $0.000 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya “ Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji f tabel dihitung dengan cara $df_2 = n - k$, dimana K adalah jumlah variabel dependen dan independen, $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 70 - 4 = 66$. sehingga f tabel adalah 2.51. dapat di lihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000b yang artinya bahwa nilai

signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 42.070 yang artinya lebih besar dari nilai f tabel 2.51 (f hitung 42.070 > 2,51 f tabel). Hal ini menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima

H4 = Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan menolak

H0 = Tidak terdapat pengaruh masing - masing antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur yang saya panjatkan kepada tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnya lah, saya dapat menyelesaikan penelitian ini, dan tidak lupa diucapkan terima kasih kepada pimpinan PT. Lotte Mart yang telah memberikan peneliti izin untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini Yulianita. 2017. "pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. cipta nusa sidoarjo." *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. cipta nusa sidoarjo* 6: 5–9.
- Bushiri. 2015. "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu)." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3): 264.
- Fatma, Nur, Ifah Finatry, Hardiyono, and Reni Furwanti. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa." *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik* 11(1): 90–101.
- Firdiyansyah, I. (2018). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at Dinas Pendidikan of Batam City. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(1), 33-42.
- Hasibuan. 2017. "Tujuan Motivasi Kerja." *Biomass Chem Eng* 49(23–6): 13–24.
- Ichlapio, Fitrianto. 2016. "The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee." *Journal Stiemkop* 1(September): 113–34.
- Issalillah, fayola. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *seminar nasional inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat & tantangan era revolusi industri 4.0* 2: 22.
- Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(1): 71–88.
- Lalamentik, Agnes Adelvin, Paulus Kindangen, and Victor Lengkong. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Manado." *Jurnal EMBA* 5(1): 144–53. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15536>.
- Morgan. 2019. "No Title No Title." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Naadiyah, Dewanti Prasasha. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada PT Maxindo International Nusantara Indah (Authorized MINI Cooper Dealer), Jakarta , Indonesia Skripsi.”
- Ningsih, Kurniati. 2020. “Kepemimpinan Pendidikan.” *Kepemimpinan Pendidikan Rani* (1): 1–3.
- Prabasari, I., and I. Netra. 2013. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(4): 254441.
- Ratnaninsih, S Y. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kepemimpinan* 13(2): 137–51.
- Rialdiansyah Rahardhika Latif. 2018. “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di prima sr hotel & convention yogyakarta.” 2002(1): 43.https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_.
- Sugiyono, 2016. “No Title No Title.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Sukardi. 2013. “Bab Iii Metode Penelitian A.” *metode penelitian ilmiah*84: 487–92. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Simanjuntak, M, Hazriyanto. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Buana Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(4 Des), 622-633.
- Thalib, N, B Modding, and R Kalla. 2020. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.”(11571103087).<http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/138>.
- Yuliharnanti, D W I Santi et al. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK PUSPA BANGSA Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi).”