



## Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang)

**Zusmawati Zusmawati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id)

**Imili Riski Ramadani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : [imiliriskiramadani@gmail.com](mailto:imiliriskiramadani@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this research is to examine the impact of the variable Leadership on employee performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang), to examine the impact of the variable Motivation on performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang), to examine the impact of the Variable of Work Discipline on performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang). Collecting data by distributing questionnaires to 38 respondents, by using test instrument test (validity test and reliability test), descriptive analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) multiple linear regression and t test, with the help of the SPSS application. The results of the study show that leadership has a positive and significant impact on employee performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang), motivation has a positive and significant impact on employee performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang), work discipline has a positive and significant impact on employee performance (Case Study of PT. Suconfindo Padang).*

**Keywords:** leadership, motivation, work discipline and employee performance.

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang). Untuk menguji dampak variabel Motivasi terhadap kinerja (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), untuk menguji dampak variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang). Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 38 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang), disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Suconfindo Padang).

**Kata kunci :** kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Received Maret 30, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted Mei 23, 2023

\* Zusmawati Zusmawati, [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Apabila SDM yang dimiliki berkualitas sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata. SDM yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta dampak sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya.

Riziq Shihab, Wawan Prahiawan (2022) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja pegawai didampaki oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang berprestasi.

Agar mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut dapat dilaksanakan apabila didukung sumber daya manusia yang menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hasil tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaiknya-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Sari, 2016). Rumondor et al., (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin.

PT. Sucofindo (persero) Padang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang jasa supritended seperti Inspeksi, Pengujian, Sertifikasi, Konsultasi dan Pelatihan. Pada PT. Sucofindo (Persero) Padang masih dihadapkan pada masalah yang belum teratasi sepenuhnya, seperti permasalahan adanya beberapa karyawan marketing yang bolos dalam bekerja atau tidak hadir, dan ada juga karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja. Sehingga membuat PT. Sucofindo (persero) Padang kadang kala hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan perusahaan, yang dikarenakan lemahnya motivasi kerja karyawan. Karyawan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk lebih layak dan lebih maju lagi. Berikut data yang menunjukkan presentasi kehadiran karyawan pada Januari s.d desember 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Data Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang  
Tahun 2019- 2022**

No	Bidang Pekerjaan	Target	Nilai Pencapaian			
			2019	2020	2021	2022
1	Inspeksi	100%	88%	91%	94%	96%
2	Pengujian dan Konsultasi	100%	89%	87%	92%	94%
3	Dukungan Bisnis	100%	87%	95%	94%	96%
4	Kepala Cabang Padang	100%	90%	89%	88%	90%

*Sumber :PT. Sucofindo (persero) Padang*

Terlihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. Sucofindo (Persero) Padangbelum optimal, terlihat bahwa pada tahun 2020 pengujian dan konsultasi mengalami penurunan dan juga kinerja kepala cabang padng mengalami penurunan sebesar 2%. Pada tahun 2021 pengujian dan konsultasi mengalami kenaikan sedangkan dukungan bisnis mengalami penurunan sebesar 1% dan kinerja kepala cabang masih menurun. Dan pada tahun 2022 semua bidang sudah mengalami kenaikan dalam kinerjanya. Dan juga dapat kita lihat dari data karyawan berdasarkan bidangnya masing-masing pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Data Karyawan Berdasarkan Bidangnya Masing-Masing**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Orang	Status	
			Tetap	Non Tetap
1	Inspeksi	10	10	0
2	Pengujian dan Konsultasi	16	16	2
3	Dukungan Bisnis	11	11	0
4	Kepala Cabang Padang	1	1	0
Jumlah		38	38	

*Sumber :PT. Sucofindo (Persero) Padang*

Dilihat pada tabel bawah jumlah karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang ada 38 karyawan. Karyawan yang berprofesi karyawan tetap 36 karyawan dan berprofesi non tetap ada 2 karyawan. dan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang tersebut lebih banyak karyawan tetap dari pada non tetap.

Kepemimpinan salah satu faktor yang dapat memdampaki kinerja karyawan. Sari, (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi. Menurut Rumondor et al.,(2016) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Peran dari pimpinan sangatlah penting. Peran seorang pimpinan dimaksud adalah partisipasi dari pimpinan. Akan tetapi kepemimpinan yang ada di belum terlalu efektif. Hal ini dikarenakan ada beberapa hal yang menjadi permasalahan. Yaitu seperti pegawai yang terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan. Misalnya menyelesaikan

pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan, serta kehadiran pimpinan yang tidak sesuai jam kerja.

Penelitian Arifai, (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Arwana Mas Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berdampak. Artinya cara komunikasi dan pengambilan keputusan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Arwana Mas. kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. apabila semakin baik kepemimpinan kepada bawahannya akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini sama dengan penelitian Katiandagho et al., (2014) mendefinisikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor public. Itu artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk dari pimpinan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

**H<sub>1</sub> = diduga kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Selain kepemimpinan motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Caissar et al., 2022). Menurut (Tamarindang et al.,

2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat permasalahan terhadap motivasi kerja di PT. Sucofindo (Persero) Padang bahwa kurangnya motivasi kerja di dalam diri pegawai dengan maksud bahwa ada beberapa pegawai yang tidak langsung terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sendirinya di kondisi dan situasi tertentu. Seperti masih ada pegawai yang menunda pekerjaan saat pagi hari, padahal sudah memasuki jam kerja dan menunda melanjutkan pekerjaan setelah jam makan siang, Selain itu dari hasil pengamatan bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seperti ada beberapa pegawai yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar instansi.

Terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai karena motivasi yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman seperti suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan dan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Tetapi yang berada disekitar yang mengetahui rekannya seperti itu justru diam saja atau mengabaikannya. Dalam situasi seperti ini rekan kerja seharusnya bisa mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti itu dan membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan Kantor. Selanjutnya yaitu kurangnya motivasi kerja dari kantor, baik berupa refreasing. Menurut penelitian sebelumnya mengenai motivasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Nazaruddinaziz & Mulia, 2022) menunjukkan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Anita et al., 2013) mengemukakan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga menegaskan pernyataan tersebut Ia mengklaim bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berhasrat Keinginan ini terjadi sepanjang waktu dan hanya berhenti setelah Berakhir nya telah tiba. Kebutuhan yang terpuaskan tidak memotivasi penjahat, hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi.

**H<sub>2</sub>= diduga Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Selain kepemimpinan dan motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mendampaki kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Susanty & Wahyu Baskoro, 2012). Indriyati, (2017) mendefinisikan Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Menurut (Masdi, 2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sunabela, 2018) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

**H<sub>3</sub>= diduga Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT. Sucofindo (Persero) Padang yang berjumlah 38 orang. Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi. Jadi sampel yang digunakan adalah 38 orang karyawan PT. Sucofindo (Persero) Padang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji instrumen penelitan untuk pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang.

### **Uji validitas**

**Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-total Correlation</b>	<b>Standar Pengukuran</b>	<b>Kesimpulan</b>
Y1	0.649	0,300	Valid
Y2	0.374	0,300	Valid
Y3	0.551	0,300	Valid
Y4	0.538	0,300	Valid
Y5	0.451	0,300	Valid
Y6	0.310	0,300	Valid
Y7	0.476	0,300	Valid
Y8	0.388	0,300	Valid
Y9	0.522	0,300	Valid
Y10	0.649	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel kinerja karyawan itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,30$  setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kinerja karyawan adalah dinyatakan valid.



**Tabel 4 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-total Correlation</b>	<b>Standar Pengukuran</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0.341	0,300	Valid
X1.2	0.359	0,300	Valid
X1.3	0.430	0,300	Valid
X1.4	0.378	0,300	Valid
X1.5	0.384	0,300	Valid
X1.6	0.574	0,300	Valid
X1.7	0.673	0,300	Valid
X1.8	0.456	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel kepemimpinan itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,30$  setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kepemimpinan adalah dinyatakan valid.

**Tabel 5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-total Correlation</b>	<b>Standar Pengukuran</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0.554	0,300	Valid
X2.2	0.461	0,300	Valid
X2.3	0.321	0,300	Valid
X2.4	0.814	0,300	Valid
X2.5	0.838	0,300	Valid
X2.6	0.800	0,300	Valid
X2.7	0.353	0,300	Valid
X2.8	0.578	0,300	Valid
X2.9	0.449	0,300	Valid
X2.10	0.718	0,300	Valid

*Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 5 diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel motivasi kerja itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,30$  setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kepemimpinan adalah dinyatakan valid.

**Tabel 6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)**

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X3.1	0.744	0,300	Valid
X3.2	0.836	0,300	Valid
X3.3	0.785	0,300	Valid
X3.4	0.697	0,300	Valid
X3.5	0.786	0,300	Valid
X3.6	0.847	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 6 diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel disiplin kerjaitu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,30$  setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kepemimpinan adalah dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah item	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0.806	10	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.750	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.873	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.924	6	Reliabel

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Untuk uji reliabilitas terlihat bahwa variabel Kinerja karyawan memiliki angka *Cronbach Alpha* 0,806> dari pada 0,60 maka dia dapat dikatakan reliabel. Kepemimpinan memiliki angka *Cronbach Alpha* 0,750> dari 0,60 maka dapat di katakan reliabel. Motivasi kerja memiliki angka *Cronbach Alpha* 0,873> dari 0,60 maka dapat di katakan reliabel. Sertadisiplin kerja memiliki angka *Cronbach Alpha* 0,924> dari 0,60 maka dapat di katakan reliabel. Hal ini menandakan bahwa variabel kinerja karyawan, kepemimpinan serta motivasi kerja, memiliki kuesioner yang handal (*reliable*).

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Untuk mengetahui kenormalan distribusi data, dalam penelitian ini digunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 8 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	38
Kolmogorov-Smirnov Z	.985
Asymp. Sig. (2-tailed)	.286

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari Tabel 8 Pada tabel diatas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* hasil dari uji tersebut menunjukkan asymp. Sig Standardized residual adalah 0,286. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikannya lebih besar dari *alpha* 0,05 dengan demikian menunjukkan data terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tidak saling berkorelasi.

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.635	1.574
Motivasi Kerja	0.654	1.529
Disiplin Kerja	0.964	1.037

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel menunjukkan nilai tolerance >0,10 dan nilai FIV <10 untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Alpha	Asymp.Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.05	0.087	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0.05	0.244	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja (X3)	0.05	0.525	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig pada semua variabel bebas (independen) menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS, pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 11 Hasil Uji Regresi Berganda**

Keterangan	Coefficient
Constant	3.057
Kepemimpinan (X1)	0.614
Motivasi Kerja (X2)	0.332
Disiplin Kerja (X3)	0.172

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.057 + 0.614 (X_1) + 0.332 (X_2) + 0.172 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.057satuan menunjukkan tanpa adanya variabel bebas yaitu Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka Kinerja Karyawan konstan sebesar 3.057satuan.
2. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari kepemimpinan ( $X_1$ ) yang diperoleh bernilai positif yakni 0.614 satuan mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0.614satuan. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari motivasi kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh bernilai positif yakni 0.332 satuan mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja satu satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0.332satuan. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari disiplin kerja ( $X_3$ ) yang diperoleh bernilai positif yakni 0.172 satuan mengindikasikan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja satu satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0.172satuan. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampaknya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian berupa jika nilai probabilitas  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika nilai probabilitas  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

**Tabel 12 Hasil Uji T**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	4.471	1,689	0,05	0.000	H1 diterima
2	Motivasi kerja ( $X_2$ )	3.431	1,689	0,05	0.002	H2 diterima
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	2.748	1,689	0,05	0.010	H3 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun (2023))

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Dampak variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ ). Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berdampak positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang Indonesia. Maka hipotesis satu ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- b. Dampak variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_2$ ). Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berdampak positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- c. Dampak variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_3$ ). Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) berdampak positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

## **Pembahasan**

### **Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ), ditemukan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4.471 > 1.689$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukkan kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta dampak yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga

bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fitriani et al., (2020) mengemukakan bahwa Penelitian Arifai, (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Arwana Mas Palembang. Dengan demikian berarti secara parsial hipotesis berpengaruh. Artinya cara komunikasi dan pengambilan keputusan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Arwana Mas. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Apabila semakin baik kepemimpinan kepada bawahannya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini sama dengan penelitian Katiandagho et al., (2014) mendefinisikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor public. Itu artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya disiplin kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk dari pimpinan menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

### **Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ), ditemukan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Dimana nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.431 > 1.689$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0.002 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini **diterima**.

Hal ini berarti dengan adanya motivasi pada PT. Sucofindo (Persero) Padang, pasti ada rasa keinginan atau kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut, karena motivasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Sucofindo (Persero) Padang, apabila karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi pemberian motivasi terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anita et al., 2013) mengemukakan Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga menegaskan pernyataan tersebut Ia mengklaim bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berhasrat. Keinginan ini terjadi sepanjang waktu dan hanya berhenti setelah berakhirnya telah tiba. Kebutuhan yang terpenuhi tidak memotivasi penjahat, hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi.

### **Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ), ditemukan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Dimana nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2.748 > 1.689$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0.010 < 0.05$ ). Maka, dalam penelitian ini hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini **diterima**.

Hal ini berarti semakin disiplinnya karyawan pada perusahaan akan meningkatnya kinerja pada perusahaan. Pemimpin harus lebih memperhatikan kedisiplinan pada perusahaan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban dalam berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Menurut (Sunabela, 2018) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila ditelaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi



juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian di atas dan analisis penelitian, maka dalam bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang tentunya berkaitan dengan dampak kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Artinya bahwa kepemimpinan yang diberikan perusahaan cukup bagus dan sangat dirasakan oleh PT. Sucofindo (Persero) Padang dan sesuai dengan harapan karyawannya tersebut. Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Padang, artinya bahwa semakin baiknya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang. Dan Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Padang, artinya semakin bagusnya kedisiplinan pada perusahaan akan mempengaruhi semakin giatnya karyawan untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka upaya yang dapat penulis sarankan agar kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Padang. Hendaknya untuk lebih baik dimasa yang akan datang adalah Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT. Sucofindo (Persero) Padang. Disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap karyawan yang dinilai kurang etis dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Motivasi kerja pada PT. Sucofindo (Persero) Padang dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila

pemberian motivasi ditingkatkan lagi. Seperti memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dan disiplin kerja pada PT. Sucofindo (Persero) Padang sudah baik, tapi lebih ditingkatkan lagi seperti dalam menyelesaikan pekerjaan harus tepat waktu, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, ketertiban dalam berpakaian harus sesuai aturan perusahaan. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Sucofindo (Persero) Padang khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen serta ibu Zusmawai, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. 1.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pehawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Hamid Halin*, 3, 167–182.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asman, M., Isman, I., & Luhung, G. A. (2021). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian .... *Jurnal Manajemen Sains*, 1.
- Cahyaningrat, M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. (2002). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan , Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Jurnal Sosial Politik*, 1–6.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Hadiyatno, Didik, SE, M. S. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTCiomas Adisatwa Balikpapan. 1–19.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang. 2(1), 79–97.
- Indriyati, I. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 134–146. <https://doi.org/10.26460/mmud.v1i2.1990>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *NCMAB*, 2621–1572, 405–424.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *PengaruhDisiplin Kerja...* 1592 *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Masdi, N. R. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465.
- Nazaruddinaziz, & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275.
- Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, V. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal*, 3(3), 5479–5492.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, jantje I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Emba*, 4(2), 254–264.
- Salutondok, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3), 849–862.

- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sarwoto, 2011. (2019). Oleh : Lina Damayanti. 11(1), 27–33.
- Sasrohadiwiryono, 2013. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Sasrohadiwiryono*, 2013, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Sugiyono. (2017). metode penelitian bisnis (3rd ed.). Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.,
- Sugiyono, P. D. (2017). metode penelitian bisnis (suryandari sofia Yustiyani (ed.); edisi 3).
- Sunabela, 2016. (2018). *sunabela*. 5(2), 2607–2613.
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Sya'roni, Toni Herlambang, D. C., & Program. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
- Wirawan. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 26–37.