

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.853>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment and Leadership Style on Employee Work Discipline

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Andhi Dwi Lesmana, Andhidwilesmana@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study intends to justify the variables of work motivation, organizational commitment, and leadership style on employee work discipline partially or simultaneously. This research is based on the reality that exists in the situation where the motivation variable has an increasing effect on employee work discipline, as well as organizational commitment and leadership style variables. The method used in this research is descriptive quantitative technique. And using the method of distributing questionnaires to 69 employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo is like collecting data. The data analysis method used in this study is to use multiple regression analysis. By means of sample collection using simple random sampling method using the number of samples taken using the population requires the Slovin formula method. The results of this study prove two opinions, namely: first, that work motivation partially affects employee work discipline with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $4.074 > t\text{-table } 1.668$. Organizational commitment has an effect on employee work discipline with a significance value of $0.295 > 0.05$ and a t-count value of $1.057 < t\text{-table } 1.668$. And leadership style has an effect on employee work discipline with a significance value of $0.001 > 0.05$ and a t-count value of $3.414 > t\text{-table } 1.668$. Second, simultaneously, the variables of work motivation, organizational commitment, and leadership style affect employee work discipline with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an f value of $74.260 > f\text{ table } 2.74$.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki faktor pendukung keberhasilan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Menghindari suatu keadaan pendukung termasuk merupakan sumber daya manusia pribadi. Sumber daya manusia pribadi merupakan modal bermanfaat yang terlibat langsung atas keberlangsungan suatu kegiatan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap perusahaan tentu membutuhkan sebuah sumber daya manusia pribadi dengan suatu kemampuan di setiap pengetahuan tertentu, bermanfaat itu pemimpin ataupun pekerja. Perusahaan yang baik tidak akan melalaikan sebuah aspek pengembangan sumber daya manusia.[1]

Sumber daya manusia pribadi mempunyai fungsi penting pada setiap perkembangan seimbang perusahaan. Sumber daya manusia pribadi yang keinginan pada keadaan ini merupakan karyawan perusahaan menggunakan menampilkan dorongan aktivitas yang menguntungkan. Pengaruh perusahaan pada menaikkan dorongan aktivitas bisa dibuat pada pemikiran perhatian pada karyawan. Pemikiran perhatian yang diberikan dengan perusahaan merupakan dengan memberi bonus sesuai melalui anggaran yang ditetapkan. Disisi perusahaan, bonus hadiah diperlukan untuk sanggup menaikkan pengetahuan aktivitas, insentif, kesetiaan dan kepandaian aktivitas karyawan. Kecuali itu pada samping karyawan, bonus yang diberikan oleh perusahaan sanggup menciptakan karyawan yang menganggap di pendapat - pendapat dan kapasitas diakui sama perusahaan.[2]

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan selain bonus yaitu *Pertukaran Anggota Leader*. *Leadership Member Exchange (LMX)* merupakan kualitas interaksi timbal balik antara pemimpin menggunakan karyawannya, dimana sebuah interaksi tadi yang akan mempengaruhi keberhasilan pada suatu organisasi. Dalam hubungan antara bawahan dan atasan isering juga masih adanya perbedaan perilaku yang sangat diterima oleh bawahan berdasarkan atasannya.[3]

Faktor lain yang akan mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Sebuah keadaan dan segala sesuatu yang masih ada disekeliling karyawan merupakan lingkungan kerja. PT Harapan Sejahtera Karya Utama merupakan perusahaan yang berkecimpung pada sebuah komoditi kantong plastik yang menggunakan spesifikasi kumpulan industri barang plastik lembaran. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 13 Januari 1984. Perusahaan ini menjalankan suatu aktivitasnya dibantu lebih tepatnya 222 karyawan. PT Harapan Sejahtera Karya Utama dapat memperoleh produknya pribadi menurut distributor tunggal. Produk yang akan ditawarkan bersifat majemuk mulai dari plastik kemasan ukuran 20 hingga menggunakan ukuran 1/2 kg. Hal tadi sesuai menggunakan orderan yang diterima menurut perusahaan lain. PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang sangat mementingkan suatu kepuasan pelanggan, lantaran pelanggan merupakan suatu aset terbesar bagi perusahaan yang dibuat secara permanen dan sanggup berproses dan berproduksi. Oleh karena itu PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang memperhatikan kualitas produknya. Untuk menjaga sebuah produksi, maka perusahaan sangat bergantung dalam kompetensi karyawan. Semakin tinggi suatu kemampuan karyawan maka pada pekerjaan output yang dikeluarkannya berkualitas.[4]

Selama beberapa tahun berproduksi, PT Harapan Sejahtera Karya Utama tidak sedikit untuk memperoleh sebuah hambatan yaitu suatu orderan yang harus dikirimkan ke pelanggan yang tidak dapat kembalian barang lantaran suatu kualitas produk yang diinginkan oleh pelanggan kurang memuaskan sehingga hal tersebut dapat di evaluasi rugi oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan yang pernah mengalami sebuah kegagalan produksi dikarenakan kelebihan pesanan atau kelebihan kapasitas data produksi yang dapat mengakibatkan kurangnya maksimalnya suatu kinerja. Berdasarkan keadaan dilapangan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan masih belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari berdasarkan masalah yang dihadapi oleh karyawan tidak pernah melakukan absensi dan tidak pernah terlambat masuk yang dapat mengakibatkan suatu proses produksi menjadi terhambat.[5]

Motivasi kerja bisa diartikan menjadi sebuah keadaan kejiwaan dan perilaku mental manusia yang dapat menyampaikan energi mendorong kegiatan (*moves*) serta menunjuk atas menyalurkan sikap mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.[6]

Merupakan sebuah motivasi yang merupakan suatu kondisi atau suatu energi yang dapat menggerakkan sebuah diri karyawan yang menuju arah terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang dimana pro dan positif terhadap sesuatu kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya guna dapat mencapai sebuah kinerja secara maksimal. Komitmen Organisasi merupakan perilaku atau bentuk pelayanan seorang terhadap organisasi pada bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, bisa dikenali menggunakan karakteristik-karakteristik diantaranya agamaidan penerimaan yang bertenaga terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasi, kemauan yang bertenaga kuat bekerja demi organisasi dan asalkan yang bertenaga untuk membuat permanen sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi eksklusif dan tujuan - tujuan dan cita - cita untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak dalam pekerjaan eksklusif seseorang individu.[7]

Gaya Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan

produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja yaitu perilaku dan sifat seorang yang menampakkan ketaatan, kepatuhan, ikesetiaan, keteraturan dan keterlibatan dalam peraturan perusahaan atau organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat krusial pada perusahaan. Adanya disiplin kerja akan mengklaim terpeliharanya tata tertib dan kelancaran aplikasi aktivitas perusahaan, sebagai akibatnya memperoleh output yang optimal. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja menaruh efek suasana kerja yang menyenangkan sebagai akibatnya akan menambah semangat pada melaksanakan pekerjaannya. 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. Selain disiplin kerja, diduga faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah motivasi. Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian disiplin kerja terhadap disiplin karyawan dan motivasi terhadap disiplin karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan, disiplin berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap disiplin karyawan, sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan.[8]

Berdasarkan dari adanya latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penelitian ini ibertujuan untuk mengetahui adanya “ PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.HARAPAN SEJAHTERA KARYA UTAMA”yang berlokasi di Dusun Minggir, Larangan , Kecamatan. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.[9]

Berdasarkan tabel 1 bahwa hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan dan dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda - beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT.Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.Terdapat juga fenomena - fenomena yang terdapat dalam penelitian di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu dimana perusahaan pernah mengalami kecelakaan kerja berupa kebakaran yang tepatnya pada tanggal 20 Maret 2005 hal tersebut merupakan salah satu bentuk fenomena keselamatan kerja yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan, dan terdapat pula fenomena dalam motivasi serta kedisiplinan dimana tingkat kehadiran dari karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebagai berikut :

Kriteria	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Izin (I)	30	42	55
Sakit (S)	5	15	27
Jumlah Hari Kerja	310	280	261
Jumlah karyawan	150	40	32
Prsentase Keterlambatan	11,5%	18,3%	35,4%

Table 1. Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian berhubungan erat dengan procedure, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan penelitian yang ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan, yaitu memberikan gambaran pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang diperoleh dari observasi. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah.[10]

B. Lokasi Penelitian

Tempat observasi merupakan lingkungan dimana observasi hendak dilakukan. Waktu observasi ini penganalisis mengumpulkan subyek yang ditemukan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang beralamatkan di Jalan Cendrawasih, Dusun Minggir Larangan Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271, sebetulnya perseroan manufaktur yang beralih kepada pembuatan plastik serta jeluang laminating.

C. Definisi Operasional

Menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

D. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Motivasi Kerja (X1)	Keinginan Jasmani Keinginan Menikmati Terlindung Serta Kedamaian Keinginan Kemasyarakatan Keinginan Mengenai Penghormatan Keinginan Pengamalan Sendiri	Likert
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Affektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	Kelakuan Kesanggupan Karakter Tokoh Perilaku	Likert
4.	Disiplin Kerja (Y)	Ketelitian periode Menaati tentang tata tertib yang benar Tanggung jawab saat menyelesaikan pekerjaan	Likert

Table 2. Indikator Variabel

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas atau ciri eksklusif yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Populasi disini maksudnya buka hanya orang atau makhluk hidup, akan namun pula benda - benda alam yang lainnya. Populasi juga hanya sekedar jumlah yang terdapat dalam objek atau subjek yang dipelajari, akan namun mencakup seluruh karakteristik, sifat - sifat objek yang diteliti. Dari penjelasan tersebut maka yang menjadi populasi dalam peneliti ini adalah seluruh karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 222 karyawan.[11]

2. Sampel

Mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu populasi yang harus diambil harus benar-benar mewakili. Mengemukakan bahwa "teknik simple random sampling adalah suatu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut".

Adapun penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 69 karyawan.

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari objek, baik melalui kuesioner, atau sebagainya. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan diisi secara langsung dengan memberikan tanda tertentu pada jawaban atas pertanyaan - pertanyaan yang tersedia. Dalam penelitian ini, seluruh variabel menggunakan kuesioner untuk pengambilan datanya yaitu variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Analisa Deskriptif

Berdasarkan data dari 69 responden melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini.[12]

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki - laki	22	32%
Perempuan	47	68%
Jumlah	69	100%

Table 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Data primer yang diolah, 2022

Mengenai itabulasi tertulis dapat diidentifikasi bahwa responden saat penelitian ini yaitu karyawan yang berkelamin laki - laki sebesar 22 orang dengan presentase 32% dan responden yang berkelamin perempuan sebesar 47 orang dengan presentase 68%. Pada seperti itu banyaknya responden laki - laki bertambah kecil dari banyaknya responden perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
19 Tahun - 25 Tahun	68	99%
25 Tahun - 30 Tahun	1	1%
30 Tahun - 40 Tahun	0	0%
> 40 Tahun	0	0%
Jumlah	69	100%

Table 4. Responden Berdasarkan Usia Data primer yang diolah, 2022

Mengenai itabulasi tertulis dapat diidentifikasi bahwa pelapor pada penelitian yang berusia 19 - 25 tahun sebesar 68 orang dengan presentase 99%, sedangkan karyawan yang berusia 25 - 30 tahun sebesar 1 orang dengan presentase 1%, sedangkan yang berusia 30i- 40 tahun sebesar 0 orang dengan presentase 0%. Pada sebagai itu responden yang terbesar adalah karyawan dengan usia 19 - 25 tahun dan yang setidaknya minim adalah karyawan dengan usia 25 - 30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	59	86%
S1/S2	10	14%
Jumlah	69	100%

Table 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Data primer yang diolah, 2022

Mengenai tabulasi tertulis dapat diidentifikasi bahwa responden setidaknya minim adalah karyawan yang berpengetahuan S1 dengan sebesar 10 orang dengan presentase 14% dan yang setidaknya berlebihan yaitu

responden yang berpengetahuan SMA/SMK dengan sebesar 59 orang dengan presentase 86 %.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	59	86%
S1/S2	10	14%
Jumlah	69	100%

Table 6. Responden Berdasarkan Pendidikan Data primer yang diolah, 2022

Mengenai tabulasi tertulis dapat diidentifikasi bahwa responden setidaknya minim adalah karyawan yang berpengetahuan S1 dengan sebesar 10 orang dengan presentase 14% dan yang setidaknya berlebihan yaitu responden yang berpengetahuan SMA/SMK dengan sebesar 59 orang dengan presentase 86 %.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	R- Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,776	0,2	Valid
	X1.2	0,667		Valid
	X1.3	0,855		Valid
	X1.4	0,883		Valid
	X1.5	0,828		Valid
	X1.6	0,785		Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,617		Valid
	X2.2	0,662		Valid
	X2.3	0,759		Valid
	X2.4	0,586		Valid
	X2.5	0,602		Valid
	X2.6	0,843		Valid
	X2.7	0,795		Valid
	X2.8	0,824		Valid
	X2.9	0,807		Valid
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,799		Valid
	X3.2	0,753		Valid
	X3.3	0,852		Valid
	X3.4	0,667		Valid
	X3.5	0,788		Valid
	X3.6	0,601	Valid	
	X3.7	0,828	Valid	
Disiplin Kerja Karyawan	Y.1	0,835	Valid	
	Y.2	0,827	Valid	
	Y.3	0,891	Valid	
	Y.4	0,853	Valid	
	Y.5	0,829	Valid	
	Y.6	0,823	Valid	
	Y.7	0,826	Valid	
	Y.8	0,827	Valid	
	Y.9	0,786	Valid	
	Y.10	0,842	Valid	

Table 7. Uji Validitas Output Data SPSS, 2022

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel(X) dan variabel (Y) mempunyai nilai korelasi diatas r kritis 0,20 (>0,20). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.[13]

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Motivasi Kerja	0,888	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,884	0,90	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,873	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	0,951	0,10	Reliabel

Table 8. Uji Reabilitas

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,888, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,884, variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,873, dan variabel disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,951. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir pernyataan dari semua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

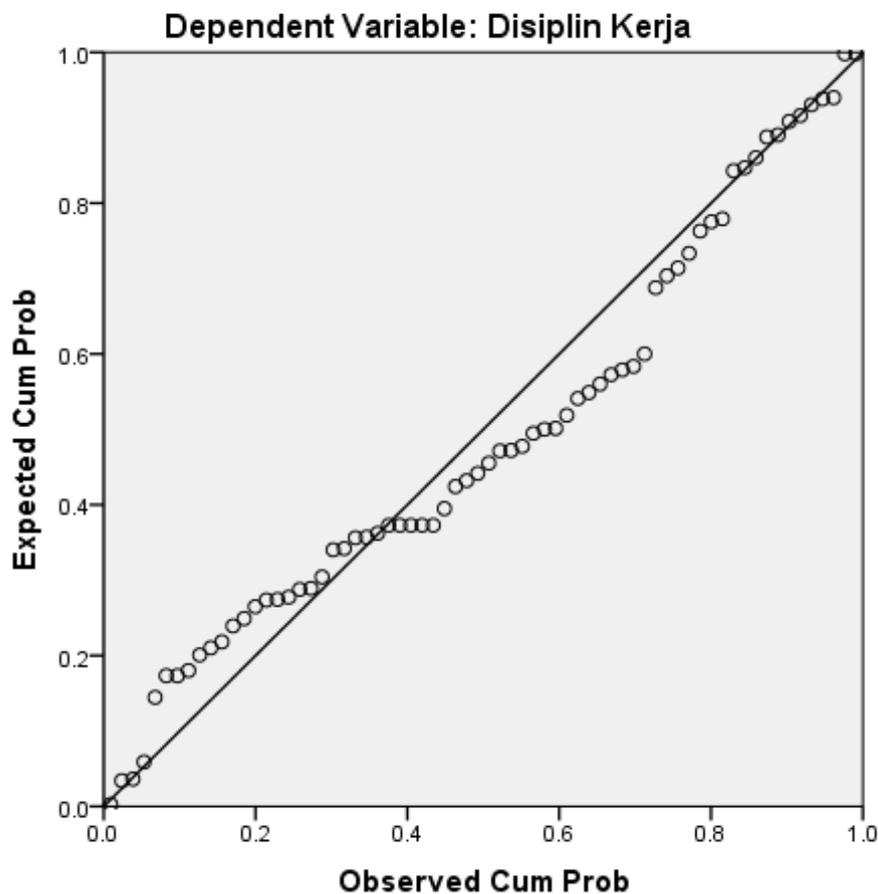


Figure 1. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan adanya data yang

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat *Normal Probability Plot*. Dengan begitu penelitian ini memang benar berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.333	2.999
	Komitmen Organisasi	.283	3.535
	Keselamatan Kerja	.245	4.074

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Table 9. Uji Multikolinieritas

Dari data uji multikolinearitas coefficients^a terdiri dari variaabel model yaitu motivasi kerja dengan nilai tolerance 0.333 dan nilai vif 2.999. Dan untuk variabel model yaitu komitmen organisasi dengan nilai tolerance 0.283 dan nilai vif 3.535. Dan untuk variabel model yaitu gaya kepemimpinan dengan nilai tolerance 0.245 dan nilai vif 4.074.

c. Uji Heteroskedastisitas

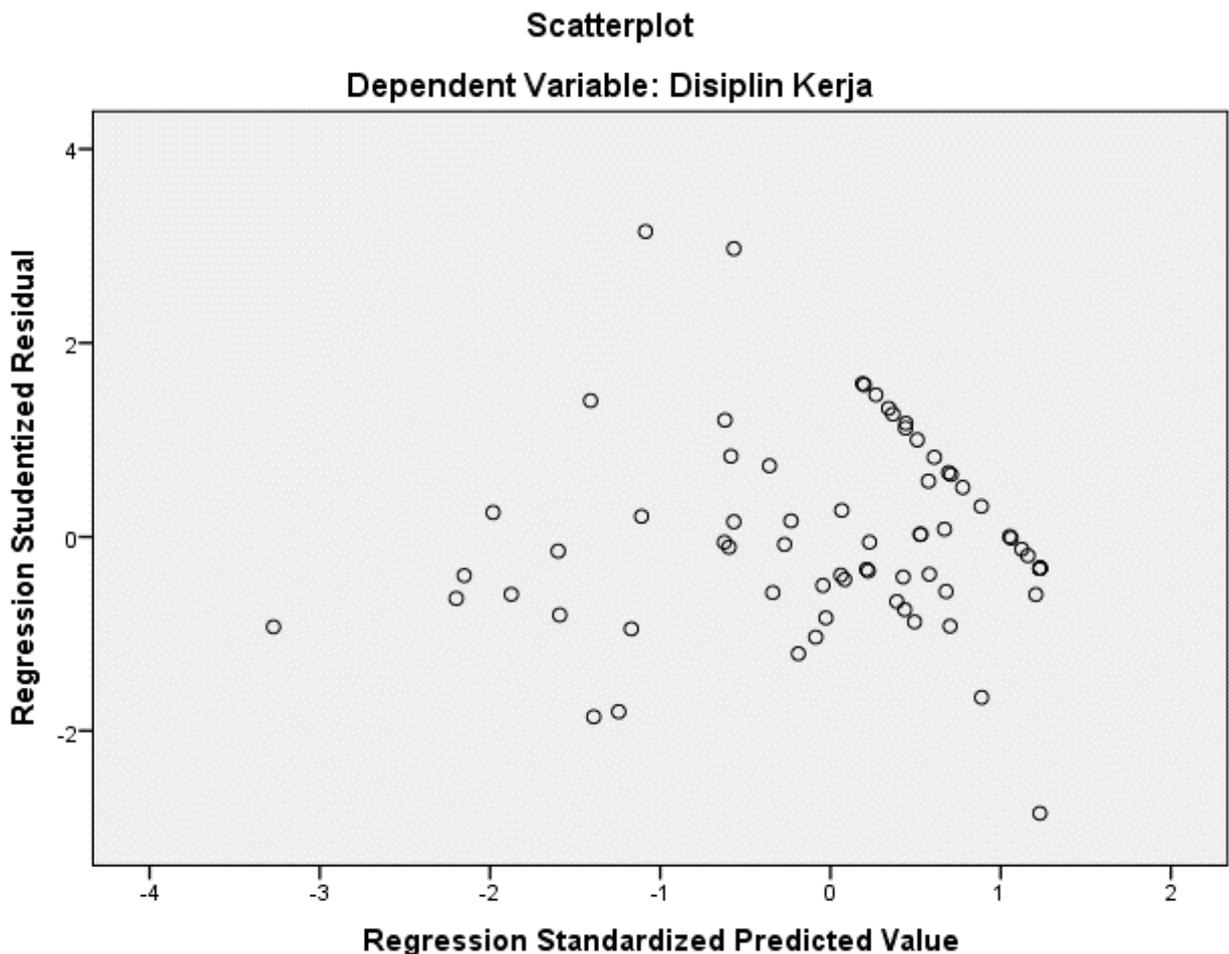


Figure 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut gambar diatas, diketahui data tidak terjadi heteroskedastisitas faktor daerah - daerah kecil tidak memakai gambaran terbatas dan menyebar diatas sumbu nol, dibawah sumbu nol dan dikiri sumbu nol.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.544	2.869		.538	.592
	Motivasi Kerja	.712	.175	.416	4.074	.000
	Komitmen Organisasi	.138	.130	.117	1.057	.295
	Gaya Kepemimpinan	.627	.184	.406	3.414	.001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Table 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Memakai data yang diperoleh, didapat perbandingan regresi linier berganda secara berikutnya:

$$Y = ia + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,544 + 0,712X_1 + 0,138X_2 + 0,627X_3$$

Perbandingan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Memperhatikan nilai konstanta yang bernilai 1,544 manfaat disiplin (Y) mengetahui peningkatan sebesar 1,544 jika variabel motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) tidak melakukan aktivitas.
2. Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,712 dan memiliki tujuan benar, itu berguna apabila variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat maka Disiplin Kerja (Y) jelas meningkat sebesar 0,712, demikian ilalu kebalikannya.
3. Komitmen Organisasi (X2) memiliki koefisien regresi sebanyak 0,138 dan memiliki tujuan benar, itu berguna apabila variabel Komitmen Organisasi (X2) meningkat maka Disiplin Kerja (Y) jelas meningkat sebesar 0,138, demikian lalu kebalikannya.
4. Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,627 dan memiliki tujuan benar, itu berguna apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X3) meningkat maka Disiplin Kerja (Y) jelas meningkat sebesar 0,627, demikian lalu kebalikannya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2330.073	3	776.691	74.260	.000b
	Residual	679.840	65	10.459		
	Total	3009.913	68			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi						

Table 11. Uji Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 74,260 dan F tabel dicari secara berikutnya:

Derajat pembilang = K - 1 (K = jumlah variabel bebas dan terikat). Maka derajat pembilang = 4 - 1 = 3, dan derajat penyebut = N - K (N = jumlah sampel), maka derajat penyebut 69 - 3 = 66 dan nilai a = 0,05.

Diketahui F tabel yaitu 2,74 (lihat tabel). Selesai F hitung 74,260 > F tabel 2,74, melalui nilai sig. 0,000. Dinyatakan bahwa secara bersama - sama pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh benar dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.[14]

b. Uji Parsial (Uji F)

Coefficients a						
----------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.544	2.869		.538	.592
	Motivasi Kerja	.712	.175	.416	4.074	.000
	Komitmen Organisasi	.138	.130	.117	1.057	.295
	Gaya Kepemimpinan	.627	.184	.406	3.414	.001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Table 12. Uji Parsial (Uji F)

Penelitian T digunakan untuk mengamati adakah variabel terbuka yang berdampak secara sendiri - sendiri ataupun secara parsial terhadap variabel terlibat. Untuk memahami itu dapat dilihat atas:

1. Apakah nilai signifikan < 0,05 dan t hitung meningkat besar menggunakan t tabel maka diperoleh pengaruh secara sendiri - sendiri ataupun berpengaruh secara sendiri - sendiri antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Apakah nilai signifikan > 0,05 dan t hitung meningkat kurang menggunakan t tabel maka tidak diperoleh pengaruh secara mandiri - mandiri ataupun berpengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat.

Disimpulkan melalui hasil pengujian hipotesis diatas sebagai berikut :

1. Diketahui melalui nilai signifikan pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 serta nilai t hitung 4,074 > t tabel 1,668 maka disimpulkan bahwa H1 diterima yang maknanya diperoleh pengaruh variabel X1 terhadap Y
2. Diketahui melalui nilai signifikan pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 0,295 serta nilai t hitung 1,057 < t tabel 1,668 maka disimpulkan bahwa H2 ditolak yang maknanya tidak diperoleh pengaruh variabel X2 terhadap Y
3. Diketahui melalui nilai signifikan pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah sebesar 0,001 serta nilai t hitung 3,414 > t tabel 1,668 maka disimpulkan bahwa H3 diterima yang maknanya diperoleh pengaruh variabel X3 terhadap Y

Diketahui pencapaian nilai t hitung, t tabel dilihat pada tabel melalui nilai df = N - K bahwa df = 69 - 4 = 65 dan a (0,05) memerlukan 2 arah didapat t tabel 1,668 i (lihat tabel). Nilai t hitung motivasi kerja 4,074 > t tabel 1,668 dan nilai sig. adalah 0,000. Menampilkan motivasi kerja berpengaruh jelas dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

Nilai t hitung komitmen organisasi 1,057 > it tabel 1,668 dan nilai sig. adalah 0,295. Menampilkan komitmen organisasi tidak berpengaruh jelas dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

Nilai t hitung gaya kepemimpinan 3,414 > t tabel 1,668 dan nilai sig. adalah 0,001. Menampilkan gaya kepemimpinan berpengaruh jelas dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

c. Koefisien Korelasi Berganda (R)

		Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Gaya ikepemimpinan	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson iCorrelation	1	.617**	.799**	.835**
	Sig. i(2-tailed)		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69
Komitmen Organisasi	Pearson iCorrelation	.776**	1	.753**	.827**
	Sig. i(2-tailed)		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69
Gaya Kepemimpinan	Pearson iCorrelation	.667**	.662**	1	.891**
	Sig. i(2-tailed)		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69
Disiplin Kerja	Pearson	.855**	.759**	.852**	1

	iCorrelation				
	Sig. i(2-tailed)		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69

Table 13. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut tabel diatas menampilkan nilai keyakinan hubungan antara variabel bebas iserta variabel terikat secara berikutnya; nilai hubungan motivasi kerja pada disiplin kerja karyawan 0,835 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Nilai hubungan komitmen organisasi pada disiplin kerja karyawan 0,827 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. dan nilai hubungan gaya kepemimpinan pada disiplin kerja karyawan 0,891 serta nilai signifikan 0,000 < 0,05.

d. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R iSquare	Adjusted iR iSquare	Std. iError iof ithe iEstimate
1	.880a	.774	.764	3.234

Table 14. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Pada tabel diatas diperoleh pendapatan R Square sebesar 0,774, mampu dihitung koefisien determinasi berganda adalah $0,774 \times 100\% = 77,4\%$ dan selisihnya $100\% - 77,4\% = 22,6\%$ maknanya sebesar 77,4% disiplin kerja karyawan dipengaruhi sama variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Kebalikannya 22,6% dipengaruhi sama variabel berbeda yang tidak diteliti saat penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh sama peneliti yang imenggunakan penelitian sebagai data imembuktikan bahwa variabel motivasi ikerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama, Sidoarjo sebagai berikutnnya:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan i(Y)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara - cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai t hitung sebesar $4.074 >$ nilai t tabel sebesar 1.668 dan dengan poin nilai sig. sebesar yaitu 0.000. Lebih lanjut demi penelitian disiplin kerja imemberikan suatu perilaku menghargai, imenilai, itaat, idan patuh terhadap berbagai peraturan yang resmi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup melaksanakan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila ada yang melanggar pekerjaan serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Perolehan analisa data seperti halnya diuraikan diatas, di dukung dan dengan pencapaian penelitian di tempat penelitian. Perihal ini dapat dilihat diperusahaan tempat penelitian, dimana pemimpin perusahaan sering memberitahukan motivasi kerja yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuannya serta menggunakan motivasi yang tinggi dapat membenarkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh tidak positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai t hitung $1.057 <$ t tabel 1.668 dan dengan nilai sig. sebesar yaitu 0.295. Perolehan analisa ini mendukung penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lebih lanjut demi penelitian disiplin kerja memberikan suatu perilaku menghargai, menilai, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan yang iresmi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup melaksanakan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila ada yang melanggar pekerjaan serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Perolehan analisa data seperti halnya diuraikan diatas, didukung dan dengan adanya pencapaian penelitian

ditempat penelitian. Perihal ini dapat dilihat diperusahaan tempat penelitian, dimana pemimpin perusahaan sering memberitahukan komitmen organisasi, guna membatalkan beberapa peraturan dan kedisiplinan karyawan dalam PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat mempengaruhi suatu variabel ko mitmen organisasi dan variabel disiplin kerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai t hitung sebesar $3.414 > t$ tabel 1.668 dan dengan nilai sig. sebesar yaitu 0.001 . Perolehan analisa ini mendukung penelitian membenarkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lebih lanjut demi penelitian disiplin kerja memberikan satu perilaku menghargai, menilai, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan yang resmi, baik yang tertulis atau yang tidak tertulis, serta sanggup melaksanakan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila ada yang melanggar pekerjaan serta wewenang yang diberikan kepadanya. i i

Perolehan analisa data seperti halnya diuraikan diatas, didukung dan dengan adanya pencapaian penelitian ditempat penelitian. Perihal ini dapat dilihat diperusahaan tempat penelitian, dimana pemimpin perusahaan sering memberitahukan gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuannya serta menggunakan gaya kepemimpinan yang tinggi dapat membenarkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

4. Berpengaruh secara bersama - sama Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara - cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh secara bersama - sama dan secara signifikan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh nilai f hitung $74.260 > f$ tabel $2,74$.

Menurut perolehan pencapaian data nilai signifikan untuk pengaruh variabel X_1, X_2 , dan X_3 berpengaruh secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang maknanya diperoleh pengaruh X_1, X_2 , dan X_3 secara bersama - sama terhadap Y . Serta menurut diatas analisis yang dilakukan bagi peneliti serta membuktikan benar - benaran ataupun secara perolehan penelitian bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap disiplin kerja karyawan. Penyebab apabila seorang pemimpin memiliki motivasi kerja yang luar biasa serta dapat diterima baik sama karyawannya kemudian akan datangnya motivasi yang sangat baik yang dapat ditiru oleh karyawannya, yang belakangnya kepemimpinan akan muncul disetiap karyawan dan pemimpin. Kemudian disiplin karyawan akan meningkat saat mendatangkan disiplin yang semakin baik.

Bermanfaat motivasi adalah salah satu hal utama oleh pemimpin itulah yang akan mengaktifkan dan mengendalikan karyawan apabila mencapai tujuan dan sekaligus adalah perintah yang tidak mudah, kecuali motivasi juga komitmen berperan utama aktif peningkatan satu disiplin apabila satu organisasi ataupun perusahaan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dan mewujudkan salah satu peristiwa yang berpengaruh tentang disiplin kerja karyawan.

Mulai hasil yang diperoleh sama peneliti menyatakan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama ataupun secara simultan tentang disiplin kerja karyawan. Dalam berpengaruhnya secara bersama - sama dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang baik mampu melakukan tanggung jawab serta memiliki contoh yang mahal tentang disiplin kerja karyawan. Dalam adanya motivasi yang baik yang diberikan sama pemimpin setelah jelas tercapainya tujuan bersamaan. Pada saat disiplin yang tinggi setelah pekerjaan jelas terasa mudah saat dikerjakan secara bersama - sama.

Perolehan analisa data sebagai halnya diuraikan diatas, didukung dengan sama pendapat Hasibuan (2018). Yang mengemukakan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersamai- sama

tentang disiplin kerja karyawan.[15]

Simpulan

Menurut pada pencapaian penelitian guna pembahasan yang telah dilakukan sama peneliti perihal motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan tentang disiplin kerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dapat disimpulkan secara berikutnya:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

References

1. Gultom, D.K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk iMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2)
2. Nafiah, U.L., Barlian, N.A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja iTerhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumberuko Kabupaten iLumajang. *Jobman: Journal of Organization iand Bussines Management*, 1(2), 143-154. iiiii
3. Prayogi, M.A., Lesmana, M.T., & Siregar, L.H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akutansi)*, (2), 666-670.
4. Adha, R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47-62.
5. Maulidia, N.I., Cahyono, Y.T., & MM, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
6. Marthania, D., Muryati, M., & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Direktorat Keuangan dan Administrasi Umum iDRSJ iDR. *Radjiman Wediodiningrat Lawang. JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 15(1), 78-93.
7. Andayani, L., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational iCulture, iand Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45-54.
8. Kurniawati, R., Alam, S., & Nohong, M. (2019). Pengaruh Kepemilikan Instritusional, Capital Adequacy Ratio, (CAR), Loan Deposit Ratio (LDR) Terhadap iProfitabilitas Pada Beberapa Bank Yang iTercatat iDi Bursa Efek Indonesia. *Hasanuddin Journal iof iApplied iBusiness iand iEntrepreneurship*, 2 (1), 83-94.
9. Hussain, S.T., Lei, S., Akram, T., Haider, M.J., Hussain, S.H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee iinvolvement iin organizational change. *Journal iof Innovation & Knowledge*, 3(3), 123-127.
10. Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities iand Social Sciences*, 3(2), 995-1002.
11. Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap iKinerja Karyawan PT. Herfinta Aek iBatu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan iManajemen)*, 6 (1), 9-15.
12. Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber iDaya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal iAd'ministrare*, 4(2), 69-75
13. Lestari, D. A. B., & Darsono, T. (2018). Implementasi LKS dengan pendekatan STEM i(science, technology, engineering, and mathematics) untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis siswa. *Jurnal pendidikan fisika dan iteknologi*, 4(2), 202-207.
14. Kurniawan, D. A., Perdana, R., & Kurniasari, D. (2018). Identification of student iattitudes toward physics learning iat Batanghari District ihigh school. *The iEducational Review, USA*, i2(9), 475-484.
15. Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja iGuru SMA Negeri i3 iBandung. *Jurnal iAdministrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.*