



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

**DELFA ANGGRAENI**

NPM 21801092061



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**MALANG**

**2023**

## RINGKASAN

Delfia Anggraeni 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya), Dosen Pembimbing I: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing II: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

Penelitian ini bertujuan mengetahui untuk mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 62 responden dan teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda serta menggunakan program SPSS 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 0,00043$ . Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,265 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,127 > t_{tabel} 0,00043$ . Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,340 > t_{tabel} 0,00043$ . Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan mendapatkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $F_{hitung} 39,847 > F_{tabel} 0,050$ . Bahwa dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## SUMMARY

Delfia Anggraeni 2023, The effect of Leadership Style, Work Motivation and Work Dicipline on Employee Performance (Studies on Employees Ayam Goreng Nelongso, Malang Raya). Advisor I: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, second Advisor: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation and work dicipline on employee performance. The type of research uses a quantitative approach. The data collection technique used a questionnaire with a sample of 62 respondents and data analysis technique used was multiple linier regression analysis and the SPSS 16.

The result of this study indicate that the leadership style variabel is partially significant on employee performance as avidenced by a significant value of  $0,005 < 0,05$  and obtained t count  $2,927 > t$  table  $0,00043$ . The work motivation variable on employee performance is partially proven by a significant value  $0,265 < 0,05$  and obtained t count  $1,127 > t$  table  $0,00043$ . The work dicipline variable on employee performance is partially proven by a significant value  $0,000 < 0,05$  and obtained t count  $4,340 > t$  table  $0,00043$ . And the variables leadership style, work motivation and work dicipline on employee performance simultaneously get a significant value  $0,000 < 0,05$  and Fcount  $39,847 > F$ table  $0,050$ . That in this study the leadership style, work motivation and work dicipline variables have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: leadership style, work motivation, work dicipline, employee performance.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dan berdampak terhadap tujuan perusahaan. Aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya sehingga keberagaman individu dalam suatu organisasi perlu diselaraskan melalui tujuan yang sama, dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu di dalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia di dalamnya agar dapat melakukan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada diorganisasi yang dipimpin.

Pemimpin merupakan figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan, berwibawa, dan mampu memimpin untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan yaitu sifat atau bakat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan sehingga seorang pemimpin perlu

memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017:170) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hubungan antara pemimpin dan bawahan saling mempengaruhi satu sama lain sehingga akan tercipta perubahan dan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai di sebuah organisasi, gaya pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

Setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Menurut (Irham, 2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : Motivasi dari luar dan dari dalam diri seseorang, motivasi dari luar kita dapat mendorong untuk membangun dalam menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki saat ini ke arah yang lebih baik. Motivasi dari dalam diri seseorang motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut mampu mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Untuk itu karyawan perlu membangkitkan motivasi kerja agar

menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Motivasi dan disiplin erat kaitannya dengan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin yang dirasa oleh karyawan dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Fahmi, 2017:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa, disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Karyawan yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Torang, 2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar nasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu, berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Setiana, 2019:129), mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Perusahaan Ayam Goreng Nelongso juga sangat memperhatikan aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan di Ayam Goreng Nelongso inilah yang menjadi kunci suksesnya di bidang ekonomi untuk bersaing. Ayam Goreng Nelongso merupakan sebuah perusahaan rumah makan yang memiliki 42 cabang yang wilayah regional pemasarannya digolongkan menjadi 4 yaitu Jawa Timur 1 meliputi (Malang Raya) berjumlah 16 cabang, Jawa Timur 2 meliputi wilayah

(Surabaya dan sekitarnya) berjumlah 10 cabang , regional Jawa Timur 3 meliputi seluruh wilayah Jawa Timur selain Malang Raya dan Surabaya berjumlah 11 cabang, dan wilayah regional Jawa Barat yang terletak di Jakarta, Bandung, Bekasi (5 cabang). Berikut cabang yang tersebar di 4 wilayah regional:

**Tabel 4 Wilayah Regional Ayam Goreng Nelongso**

Jawa Timur 1	Jawa Timur 2	Jawa Timur 3	Jawa Barat
SAWOJAJAR	WUAYAKUSUMA	GRESIK	SETIABUDI
SULFAT	UNTAG	SIDOARJO	JATINANGOR
KEPANJEN	KLAMPIS	JEMBER 1	KIARACONDONG
SINGOSARI	UPN	PASURUAN	KOPO
LAWANG	PANJANGJIWO	KEDIRI	DEPOK
SOEKARNO HATTA	TROPODO	PARE	
UM	KELINTANG	TULUNGAGUNG	
TLOGOMAS	WIYUNG	MOJOKERTO	
BATU	DHARMAWANGSA	JEMBER 2	
UMM	MULYOSARI	BALI 1 (TUKAD)	
TRUNOJOYO		BALI 2 (DEWI SRI)	
DIENG			
BLIMBING			
BURING			
BULULAWANG			
SUKUN			

Sumber: Ayam Goreng Nelongso Juli 2023

Perusahaan pasti memiliki penilaian kinerja karyawan hal ini untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasi dan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan perusahaan Ayam Goreng Nelongso tujuan dari evaluasi kinerja yaitu untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta memperbaiki kinerja organisasi dengan meningkatkan *softskill* karyawan. Dapat disimpulkan mengapa peneliti mengambil studi kasus di Ayam Goreng Nelongso ini karena merupakan rumah makan yang sudah memiliki banyak cabang yang tersebar di 4 wilayah regional yaitu Jawa Timur

1, Jawa Timur 2, Jawa Timur 3, dan Jawa Barat merupakan makanan yang cukup terjangkau dikantong mahasiswa dengan berbahan dasar ayam serta terletak di tempat yang cukup strategis yaitu terletak di dekat kampus, kantor dan dekat dengan tempat wisata. Dapat disimpulkan juga alasan mengapa peneliti tertarik mengambil judul tersebut karena ingin mengetahui apakah pada penelitian saat ini motivasi dan disiplin kerjanya masih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta peneliti menambah variabel gaya kepemimpinan dikarenakan ingin membahas variabel di luar variabel yang sudah pernah diteliti oleh peneliti terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Imam Nurrahman Hakim, 2021 yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ayam Goreng Nelongso Kota Malang” dengan jumlah populasi sebanyak 39 Karyawan. Metode pengumpulan data secara kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian tersebut memiliki 2 variabel X yang berbeda dan indikator variabel Y berbeda.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya
4. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

### **a. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan penulis mengenai gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan serta dapat mengasah kemampuan penulis dalam menganalisis masalah dan memberikan solusi yang tepat.

**b. Bagi Perusahaan**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan serta dapat memberikan kebijakan untuk meningkatkan nilai serta mutu perusahaan.

**c. Bagi Karyawan**

Untuk memberikan wawasan terhadap kinerja karyawan, pengalaman yang lebih luas, serta kualitas kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat.

**d. Bagi Peneliti Lain**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai literasi atau referensi bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, dan antar bab akan saling berkaitan satu dengan lainnya. Sebelum memasuki bab pertama akan ada sampul, halaman judul, halaman motto, lembar persetujuan skripsi, lembar pengesahan majelis penguji, halaman pernyataan orsinalitas, ringkasan, summary, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Setelah itu dilanjutkan dengan beberapa bab yang diuraikan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi mengenai hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema penelitian yang akan dilakukan. Setelah itu dilanjutkan dengan beberapa teori yang relevan digunakan untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan dan teori tersebut harus dikutip langsung dari buku aslinya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi mengenai jenis penelitian, variabel dan pengukuran, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil dari analisis data, pembahasan hasil analisis, serta jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di rumusan masalah.

## **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pengolahan data yang dilakukan, serta saran yang berguna untuk penelitian selanjutnya yang bersangkutan dan penelitian lainnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang di dapat dari hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ayam Goreng Nelongso Malang”, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso Malang, maka dapat disimpulkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 0,00043$  maka hipotesis diterima. Dalam hal ini jawaban responden dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,20 yaitu pada item pertanyaan X1.5 dan rata-rata terendah sebesar 4,03 yaitu pada item pertanyaan X1.6.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso Malang, maka dapat disimpulkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,265 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 1,127 > t_{tabel} 0,00043$  maka hipotesis diterima. Dalam hal ini jawaban responden dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,24 yaitu pada item pertanyaan X2.6 dan jawaban

responden terendah sebesar 3,59 yaitu pada item pertanyaan X2.3.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso Malang, maka dapat disimpulkan hasil uji parsial ( $t$ ) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,340 > t_{tabel} 0,00043$  maka hipotesis diterima. Dalam hal ini jawaban responden dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,47 yaitu pada item pertanyaan X3.3 dan rata-rata terendah sebesar 4,02 yaitu pada item pertanyaan X3.5.
4. Berdasarkan jawaban responden pada variable Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada item pertanyaan yang memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,31 yaitu pada item pertanyaan Y.4 dan rata-rata terendah sebesar 3,90 yaitu pada item pertanyaan Y.2.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Ayam Goreng Nelongso Malang, maka dapat disimpulkan hasil uji simultan ( $F$ ) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ) hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $F_{hitung} 39,847 > F_{tabel} 0,050$  maka hipotesis diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atau pertimbangan sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan peneliti untuk Ayam Goreng Nelongso Malang yaitu dapat meningkatkan lagi gaya kepemimpinannya dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi, selalu bersikap aktif dan positif, serta mengambil inisiatif dan berfikir kritis. Atasan juga dapat lebih bijak dalam mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan bawahan dengan cara merubah pemikiran, memilih situasi, merubah respon serta memodifikasi situasi.
2. Saran yang dapat diberikan peneliti yaitu karyawan tetap mempertahankan bahkan tetap berusaha belajar untuk lebih menguasai pekerjaan. Pemimpin bisa memberikan bawahan penghargaan atas prestasi yang didapatkan oleh bawahan agar semakin termotivasi dan semangatnya bawahan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Tetap meningkatkan sikap dan aura positif dalam bekerja dan perusahaan dapat memberikan konsekuensi kepada karyawan Ketika peraturan perusahaan tidak ditaati agar semua bisa berjalan dengan baik dan disiplin.
4. Karyawan bisa lebih bijak dan meningkatkan dalam penggunaan teknologi atau alat kerja. Perusahaan dapat menambah karyawan agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan serta tidak menunda tugas yang sudah diberikan atasan.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan bisa menambahkan variabel yang lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti membahas kompensasi, budaya organisasi di dalam perusahaan dan lain-lain sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amrudin, e. a. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Bayu Fadillah, H. W. (2013). Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 2, No 2.
- Daan, D. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Statistika Terapan. *Modul III*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R., & Savitri, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 40-53.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2012). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Vol.1 No.2.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No.7, Hal. 1268-1272.

- Kusnita, S., & dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha. *Jurnal Visionida*, Vol. 1 No. 1.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Hal. 169-180.
- Mamesah, A. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No 3.
- Orocomna, C., M. Tumbel, T., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No.1.
- Ovan, A. (2020). *Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Kabupaten Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pakpahan, A. F. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Purnomo, R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Grup.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kuantitatif. *E-Journal Alhadharah*.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Kbm Indonesia.
- Setiana, SE., MM, A., & Dewi, S.Pd., MM, L. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2022.
- Strisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Swarjana, I. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zaharuddin, S.E., M.M., Ph.D, Dr. Supriyadi, S.T.P., M.Pd, & Wahyuningsih, S.E., M.M., S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.