

## Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan

Eka Wulandari Surbakti<sup>1\*</sup>, Thoyib Daulay<sup>2</sup>, Abdiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>ekawds3@gmail.com, <sup>2</sup>boboy\_daulay@yahoo.com

(\* : corresponding author)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Medan. Penelitian ini dilakukan di kampus direktorat politeknik LP3I Medan dengan menggunakan sampel sebanyak 49 orang karyawan, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, interview dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid karena nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar nilai  $r_{Tabel}$ . Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item pernyataan adalah reliabel dengan nilai Cronbach's Alfa lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dengan uji T hasil analisis data menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,448 < t_{tabel} = 2,012$  dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $n-2, \alpha = 5\%$ )[1]. Melalui uji F (Simultan) gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil nilai koefisien menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dengan nilai R-Square sebesar 17,7 % sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak memiliki pengaruh, sisanya 82,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

## 1. PENDAHULUAN

Menghadapi setiap perubahan dan perkembangan dunia yang semakin global dan kompleks di abad ini, berbagai jenis organisasi akan menghadapi perubahan dengan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Dimasa depan berbagai jenis organisasi hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti terjadi. Setiap organisasi harus selalu peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan dan kebutuhan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas sangat tinggi. Demi meningkatkan kinerja karyawan tentu harus didukung oleh beberapa faktor diantaranya seperti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja karyawan tinggi dan disiplin kerja karyawan yang baik untuk meningkatkan prestasinya. Fenomena yang terjadi pada Politeknik LP3I Medan berdasarkan kualitas kinerja karyawan belum seperti yang diharapkan[2]. Hal ini dapat dilihat dari program kerja yang belum terealisasi sesuai dengan target perusahaan yang telah ditetapkan seperti pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.** Ringkasan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan

Bidang	Target	Realisasi
Bidang Keuangan	100%	25%
Bidang Akademik	100%	69,60%
Bidang C&P	100%	72,83
Bidang Marketing	100%	60,04
Bidang Kemahasiswaan	100%	71%
Bidang SDM	100%	72,35%

Sumber : Politeknik LP3I Medan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu harus didukung oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja karyawan dan didukung berdasarkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi. Hasil pra survei yang peneliti lakukan secara acak kepada 20 orang karyawan maka dapat diketahui bahwa 100% responden memberi tanggapan yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah

gaya kepemimpinan yang demokratis. Politeknik LP3I Medan adalah lembaga pendidikan yang mempunyai prinsip dasar memenuhi tuntutan dan memenuhi kebutuhan dunia kerja. Kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan menjadi tolok ukur utama bagi kemajuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja[3]. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para karyawan, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti dan data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara awal kepada Kepala Bagian SDM Politeknik LP3I Medan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, banyaknya karyawan yang datang terlambat dan sering terlihat menganggur, tingkat ketidakhadiran para karyawan yang semakin meningkat, suka menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif karyawan, serta tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien[4].

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian digunakan adalah metode kuantitatif dengan Analisis yang memfokuskan pada metode numerik/angka dalam mendiskripsikan data yang telah diperoleh melalui data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Direktorat Politeknik LP3I Medan. Selanjutnya untuk populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3I Medan sebanyak 50 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 49 orang karyawan kecuali Direktur Politeknik LP3I Medan seluruh kuesioner kembali dan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk memberikan bobot nilai, teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji kualitas data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis[5].

Berikut merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 2.** Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
(X1) Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. <b>Mulyadi, (2015)</b>	1. Demokratis 2. Otokratik 3. Kebebasan (Laissez – Faire)	<b>Likert</b>
(X2) Motivasi Kerja	Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. <b>Mangkunegara, (2014)</b>	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	<b>Likert</b>
(X3) Disiplin Kerja	“Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” <b>Hasibuan, (2013)</b>	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Waskat 5. Keadilan 6. Sanksi dan hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	<b>Likert</b>
(Y) Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. <b>Kasmir, (2016)</b>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu (Jumlah) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	<b>Likert</b>

Sumber :Mulyadi (2015), Mangkunegara (2014), Hasibuan(2013) dan Kasmir (2016)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis ini diperoleh gambaran kondisi objek penelitian seperti kondisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jawaban atas kuesioner kemudian dilakukan pengukuran terhadap beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Dalam kuesioner Skala Likert yang disediakan 5 ( Lima) alternative jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Selanjutnya Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu SPSS.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam memperoleh pembuktian hipotesis yang dikemukakan, makadilakukan analisis dan pengujian data. Ada beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan pembuktian hipotesis tersebut yaitu:

#### **Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

.Reliabilitas kuesioner pada variabel ini berada di taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini

#### **Hasil Uji Relibilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X2) adalah sebagai berikut : Reliabilitas variabel motivasi sebesar 0,736 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas kuesioner pada variabel ini berada di taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan keseluruhan item pertanyaan kuesioner variabel motivasi dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan untuk tahapan analisa selanjutnya.

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,729 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan untuk tahapan analisa selanjutnya.

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

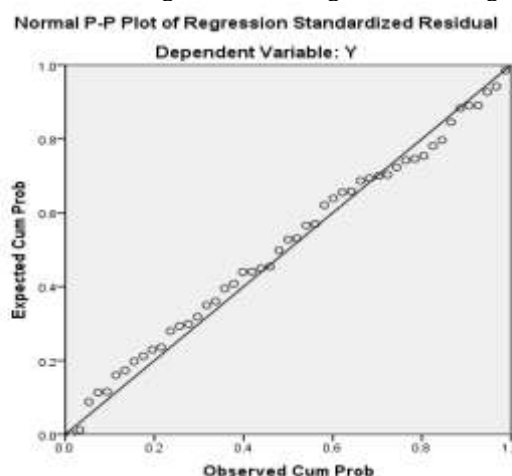
Reliabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 0,709 lebih besar dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,60. Reliabilitas angket pada variabel ini berada di taraf tinggi yaitu 0,61 – 0,80. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan kuesioner variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan untuk tahapan analisa selanjutnya.

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Dari hasil uji statistik terhadap seluruh data variabel penelitian melalui perangkat SPSS Versi 20 diperoleh hasil data seagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas Data**

. Berdasarkan histogram dijelaskan bahwa distribusi data berada pada kondisi normal yang dibuktikan dengan garis histogram yang memiliki kecenderungan seimbang di tengah. Dengan kondisi yang demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Agar histogram hasil uji normalitas diyakini keakuratannya, maka dilakukan uji formalitas dengan P-Plot agar menghasilkan perbandingan hasil uji formalitas tersebut. Berikut ditampilkan hasil pengujian normalitas data dengan P-Plot dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas Data P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya bahwa data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah normal dan layak untuk digunakan. Dengan demikian model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**b. Uji Multikolinearitas**

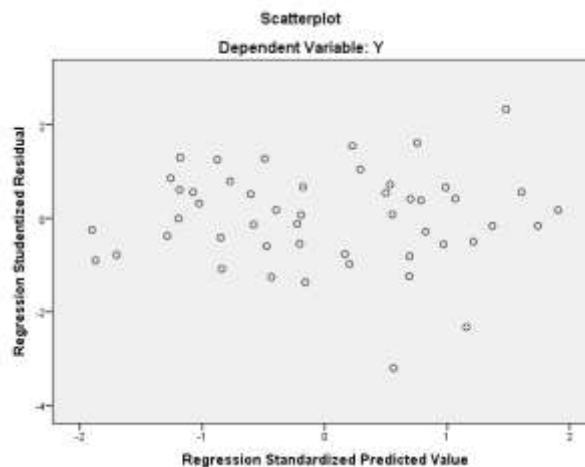
Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam satu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat. nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,999, variabel disiplin kerja adalah 0,920 dan variabel motivasi kerja adalah 0,920. Ketiga nilai toleransi pada ketiga variabel bebas tersebut berada pada ambang nilai di atas 0,1. Berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 1,001, variabel motivasi kerja adalah 1,087, dan variabel disiplin kerja adalah 1,087. Ketiga nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada ambang nilai di bawah 10.

Kesimpulan yang diambil pada pengujian ini adalah data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan untuk melakukan analisis tahapan selanjutnya.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar *scatterplots* tersebut diatas menunjukkan bahwa titik -titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

**2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui apakah variabel dependen masing-masing berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen. dapat diperoleh koefisiensi regresi di didapat nilai  $a = 40,792$ ,  $b_1 = 0,242$ ,  $b_2 = -0,129$ ,  $b_3 = 0,304$ . Sehingga bentuk persamaan untuk analisa regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 40,792 + 0,242X_1 - 0,129X_2 + 0,304X_3$$

**3. Uji Hipotesis**

**a. Hasil Analisis Korelasi**

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,835 > 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (-,031) < r_{tabel} (0,282)$  . Artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0,001 > 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (,026) < r_{tabel} (0,282)$ . Artinya tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3. Variabel disiplin Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi  $0 < 0,05$  dan nilai  $r_{hitung} (0,442) > r_{tabel} (0,282)$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

#### b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 49, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2 = 47$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,012. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_a$  diterima. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,008 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 4,443 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,80. Dari kedua analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya Secara Simultan keseluruhan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Besarnya tingkat pengaruh ketiga variabel bebas ini dapat dijadikan pegangan bagi pihak manajemen lembaga Politeknik LP3I Medan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

#### d. Hasil Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,177 atau 17,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 17,7% variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Traktor Nusantara Medan. Sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan, faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja terbanyak yakni hanya sebesar 17,7%.

## 4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji  $t$ ) variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,137 < t_{tabel} = 2,012$  dengan signifikansi sebesar  $0,262 > 0,05$  ( $n-2$ ,  $\alpha = 5\%$ ). Dengan kondisi demikian maka untuk gaya kepemimpinan berlaku  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Ketidakterpengaruhannya ini karena memiliki nilai signifikansi yang berada di atas 0,05.
2. Dari hasil pengujian parsial (Uji  $t$ ) variabel Motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung} = -0,810 < t_{tabel} = 2,012$  dengan signifikansi sebesar  $0,422 > 0,05$  ( $n-2$ ,  $\alpha = 5\%$ ). Dengan kondisi demikian maka untuk motivasi kerja berlaku  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Ketidakterpengaruhannya ini karena memiliki nilai signifikansi yang berada di atas 0,05.
3. Dari hasil pengujian parsial (Uji  $t$ ) variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung} = 3,448 > t_{tabel} = 2,012$  dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $n-2$ ,  $\alpha = 5\%$ ). dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika disiplin kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
4. Secara simultan, ketiga variabel bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,177 atau 17,7%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 17,7% variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- [1] M. . P. Billy . Tamarindang, Lisbeth . Mananeke, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO," *J. EMBA J. Ris. Ekon. MANAJEMEN, BISNIS DAN Akunt.*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [2] D. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*., Cetakan Pe. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [4] I. A. L. Wahyudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)," *J. Manaj. Sumber Daya Mns. Magister Manaj. Univ. Slamet Riyadi Surakarta*, vol. Vol 10, no. No.1, pp. 76–86, 2016.
- [5] Andarias; Kuddy, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua," *J. Manaj. BISNIS*, vol. 1, no. 2, 2017.