

**ANALISIS YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI
TAHU DIDESA DURUNGBEDUG KECAMATAN SIDOARJO KABUPATEN
SIDOARJO**

Indira shofia maulida, Ike Susanti, Ruswaji, Bella fernanda
Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Lamongan

E-mail :

Indirashofia@unisla.ac.id, ik33susanti@gmail.com , ruswaji1965@gmail.com

ABSTRAK

Kedelai mulai dikenal di Indonesia sejak abad ke-16. Awal mula penyebaran dan pembudidayaan kedelai yaitu dipulau Jawa, kemudian berkembang ke Bali, Nusa Tenggara dan pulau – pulau lainnya. Kedelai merupakan salah satu bahan utama dalam proses pembuatan tahu. Industry dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Diskriptif – Kuantitatif. Dengan menggunakan sampel karyawan industri tahu, alat analisis yang digunakan adalah Regresi linier berganda, untuk menguji hipotesis digunakan Koefisien determinasi, Uji F dan Uji T. Adapun hasil dari olah data yaitu Uji-T diperoleh t hitung untuk disiplin kerja sebesar 1,592 motivasi sebesar 0,856 dan gaya kepemimpinan 2,815. Untuk menentukan t tabel di gunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Prosedur pengujian uji t adalah menggunakan uji 2 sisi ($\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$), dengan (df) n-1 atau 50-1=49. Maka diperoleh t tabel 2,009. Hasil uji Regresi linier berganda $Y = 1,608 + 0,328X_1 + 0,410X_2 + 0,554X_3 + e$ yaitu variabel gaya kepemimpinan (X3) lebih dominan mempengaruhi terhadap variable (Y) yaitu Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,554. Yang lebih besar dari koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2). Hasil uji-F menunjukkan disiplin kerja (X1), motivasi(X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana perhitungan F hitung sebesar 24,362 dengan tingkat signifikansi 0,05.

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

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedelai merupakan tanaman asli daratan Cina dan telah dibudidayakan oleh manusia sejak 2500 SM. Sejalan dengan semakin berkembangnya perdagangan antarnegara yang terjadi pada awal abad ke-19, menyebabkan tanaman kedelai juga ikut tersebar ke berbagai negara tujuan perdagangan tersebut, yaitu Jepang, Korea, Indonesia, India, Australia, dan Amerika. Kedelai mulai dikenal di Indonesia sejak abad ke-16. Awal mula penyebaran dan pembudidayaan kedelai yaitu di Pulau Jawa, kemudian berkembang ke Bali, Nusa Tenggara, dan pulau pulau lainnya (Irwan, 2006).

Tahu merupakan gumpalan protein kedelai yang diperoleh dari hasil penyarian kedelai yang telah digiling dengan penambahan air (Sarwono dan Saragih, 2016).Tahu dikenal sebagai makanan rakyat karena harganya yang murah, mudah dijangkau oleh seluruh kalangan masyarakat. Pada umumnya tahu dijadikan sebagai lauk pauk untuk menggantikan daging (protein hewani) karena harganya yang lebih murah bila dibandingkan dengan daging. Selain harganya murah, tahu diminati karena makanan sehat dan dapat diolah menjadi berbagai macam masakan.

Sumber daya manusia adalah suatu faktor setral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Selain itu motivasi dan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu dalam mencapai sebuah tujuan usaha yang di telah jalankan.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?
3. Untuk mengetahui manakah Dari variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang lebih dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Landasan Teori

1.3.1 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan :2018) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan kinerja menurut Wibowo (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan:2018) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

1.3.2 Disiplin kerja

Menurut Rivai dan Sagala (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan:2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor disiplin kerja menurut Singodimejo (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan:2018) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya, begitu pula sebaliknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana kan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi atau situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan saat pelanggar absen.

Jika terjadi pelanggaran maka hendaknya pimpinan langsung memberikan pendisiplinan langsung di hadapan pelanggar secara pribadi agar ia tahu bahwa ia telah melakukan pelanggaran. Karena akan percuma pendisiplinan dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan setelah melakukan tindakan pendisiplinan kepada karyawan yang melanggar. Dengan demikian proses kerjadapat berjalan dengan lancar kembali tanpa terganggu sikap yang kaku.

1.3.3 Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Dalam Desi dan Ria:2019), motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow, indikator motivasi kerja yaitu Kebutuhan fisik dan biologis (Physiological Needs), Kebutuhan keselamatan dan keamanan (Safety and Security Needs), Kebutuhan sosial (Affiliation or Acceptance Needs), Kebutuhan akan penghargaan (Esteem or Status Needs), dan Aktualisasi diri (Self Actualization).

1.3.4 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting di suatu organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, karena itu timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Menurut Veithzal dan Deddy (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan:2018).

1.4 Hipotesis

1. Di duga ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?
2. Di duga ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?
3. Diduga variabel gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo?

1.5 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan industri tahu di Desa Durungbedug Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo.

1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis jenis kelamin diolah berdasarkan jawaban pertanyaan dapat diketahui pada table sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-Laki	45	90%
2	Perempuan	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber : hasil data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 45 responden atau sekitar 90% sedangkan sisanya yaitu 5 responden atau sebesar 10% yang berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis usia berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
19-30 tahun	16	32%
31-40 tahun	23	46%
≥ 41 tahun	11	22%
Total Responden	50	100%

Sumber : Data Primer diolah,2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dengan rentang 19-30 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, yang berusia dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 23 orang atau 46%, dan yang berusia dengan rentang ≥ 41 tahun sebanyak 11 orang atau 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

1.5.3 Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.608	2.513		.513	.611
DISIPLIN_KERJA	.328	.909	.349	1.592	.021
MOTIVASI	.410	.815	.094	.856	.454
GAYA_KEPEMIMPINAN	.554	.616	.459	2.815	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan tabel 1.53, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

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

$$Y = 1,608 + 0,328X_1 + 0,410X_2 + 0,554X_3 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

β_1 s/d β_3 : Koefisien regresi

X1: Disiplin Kerja

X2: Motivasi

X3: Gaya Kepemimpinan

e: Standar Error

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 1,608.
- b. Koefisien variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,328 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, jika semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,410 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, jika semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat positif.\
- d. Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,554 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan,

jika semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

1.5.4 Koefisien Determinasi R₂

Perhitungan statistik dalam analisis Koefisiensi Determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.666	.608	3.64883

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

.Sumber: Data primer yang di olah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,608 atau 60,8%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 60,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan 39,2% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

1.5.5 Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji-T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1.608	2.513			.513	.611
DISIPLIN_KERJA	.328	.909	.349	1.592	.021	
MOTIVASI	.410	.815	.094	.856	.454	
GAYA_KEPEMIMPINAN	.554	.616	.459	2.815	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji t pada tabel 5 di atas, diperoleh t hitung untuk disiplin kerja sebesar 1,592, motivasi sebesar 0.856, dan gaya kepemimpinan 2,815. Untuk menentukan t tabel di gunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Prosedur pengujian uji t adalah menggunakan uji 2 sisi ($\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$), dengan (df) $n-1$ atau $50-1=49$. Maka diperoleh t tabel 2,009

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah $1,592 > t$ tabel 2,009. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riga Putra Kurniawan (2016) dan Vicky Sofyan Rachmadani (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi secara langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah $0,856 < t$ tabel $2,009$. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah $2,815 > t$ tabel $2,009$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vicky Sofyan Rachmadani (2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

1.5.6 Uji F

Nilai koefisien hasil uji statistik F diperoleh dari ANOVA dan regresi linier berganda pada tabel kolom F berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji –F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058.137	3	352.712	24.362	.000 ^b
	Residual	512.553	46	13.314		
	Total	1570.690	49			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Data primer yang di olah SPSS, 2023

Dari hasil Uji F pada tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar 24,362 sedangkan nilai F tabel digunakan lampiran statistika tabel F. menghitung F tabel dengan dk pembilang =k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut =(n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%, Menurut Sugiyono (Dalam Rachmadani Vicky Sofyan:2018). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 3 dan dk penyebut 50-3-1=46, dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh F tabel sebesar 2,81

Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu $24,362 > 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6 Kesimpulan

1. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien disiplin kerja adalah $1,592 > t$ tabel $2,009$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi adalah $0,856 < t$ tabel $2,009$. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima), Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah $2,815 > t$ tabel $2,009$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima (H_a diterima dan H_o ditolak).
2. Dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar $24,362$ sedangkan nilai F tabel digunakan lampiran statistika tabel F . menghitung F tabel dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = $(n-k-1)$ dengan taraf kesalahan 5% , Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $24,362 > 2,81$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar $1,608$. Koefisien variabel disiplin kerja (X_1) sebesar $0,328$ maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar $0,410$ maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan, Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar $0,554$ maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, jika diantara variable Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3) dinaikkan sebesar satu satuan maka akan meningkat sebesar satu satuan bernilai positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiwibowo, Satrijo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja : Studi Pada Guru (Karyawan) Di Kota Madiun*. Jurnal Premiere Educandum, Volume 4, No.2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya. Bandung
- Rachmadani, Vicky Sofyan. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta: Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-22. Alfabeta. Bandung