

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI
WILAYAH KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI**

Yoachim Justino Mossa^{1*}, Nurcholis Setiawan²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

*E-mail Penulis Korespondensi: 2019210112@students.perbanas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Aparatur Sipil Negara di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey dengan media kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan atau Aparatur Sipil Negara di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri berjumlah sebanyak 129 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan lebih besar dari 0.05 yaitu secara berturut-turut sebesar 0.065, 0.935, dan 0.185.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation, and discipline on employee performance in the State Civil Apparatus in the Mojoroto District, Kediri City. This research uses quantitative methods. Data collection techniques in this study used surveys with questionnaire media. The population in this study were employees of the State Civil Apparatus who worked in the Mojoroto District, Kediri City. The research sample in this study were 129 employees or State Civil Apparatus in the Mojoroto District, Kediri City. Sampling using purposive sampling technique. The results of the study show that leadership style, motivation, and discipline partially do not affect employee performance. This is based on the significance value of the variable leadership style, motivation, and discipline which is greater than 0.05, namely 0.065, 0.935, and 0.185 respectively.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Discipline, Employee Performance

diterima	13 Februari 2023	direview	5 November 2023	diterbitkan	30 November 2023
----------	------------------	----------	-----------------	-------------	------------------

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan hasil kerja seseorang didalam sebuah

organisasi. Kinerja karyawan dapat meliputi kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu. Kuantitas yang dimaksud adalah

berapa besar jumlah hasil dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh karyawan. Kualitas adalah hasil kerja karyawan yang dapat dinilai dari kerapian dan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya. Ketepatan waktu adalah efisiensi waktu yang digunakan dalam mengerjakan pekerjaan. Namun evaluasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan elemen utama dalam pengembangan karyawan. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan sesuatu keterampilan (Sinambela, 2016) dalam (Andi Irwan et al 2020:642). Kinerja pegawai atau kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendukung kesuksesan perusahaan, sebab dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa berkompetersinya karyawan tersebut dalam bidangnya. Apabila para karyawan dalam suatu perusahaan dinilai tidak memenuhi standar perusahaan, maka pemimpin perusahaan dapat melakukan pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Aparatur sipil negara adalah instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan publik. Aparatur sipil negara meliputi dalam bidang Kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya. Seperti Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Lingkungan dan masih banyak lainnya. Dalam hal ini peneliti berminat meneliti Aparatur Sipil Negara yang berada di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

Setiap perusahaan sudah dapat dipastikan memiliki *Standart Operating Procedure* (SOP) yang dimana merupakan suatu acuan yang harus ditaati atau diikuti oleh para pegawai. Tujuan dibentuknya SOP pada setiap perusahaan adalah untuk memberikan acuan pekerjaan yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan yang sudah ditentukan. Aparatur Sipil Negara di wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri juga memiliki SOP yang sudah diatur sebelumnya. Namun pegawai Aparatur Sipil Negara Kecamatan Mojoroto Kota

Kediri ini tidak semua menaati SOP tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Ibu Maria sebagai informan sekaligus Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Mojoroto yang bertempat di wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Wawancara yang dilakukan pada Ibu Maria sebagai informan bertujuan untuk menggali informasi internal Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Menurut Ibu Maria, pegawai Aparatur Sipil Negara disini memiliki anggota dengan kinerja yang kurang baik seperti menunda pekerjaan karena kurangnya motivasi. Menurut Ibu Maria, pegawai Aparatur Sipil Negara disini memiliki motivasi yang kurang dalam dirinya. Terkadang para pegawai merasa bosan karena tidak adanya program ataupun kegiatan untuk memberikan semangat baru kepada para pegawai. Para pegawai disini juga kurang disiplin dibuktikan dengan datang tidak tepat waktu serta pulang sebelum waktunya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka diperlukan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan yang baik agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan adalah gaya yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin karyawannya. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda. Gaya Kepemimpinan sangatlah penting untuk perusahaan. Jika seorang pemimpin mampu memimpin dengan baik maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Faktanya tidak semua perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan. Apabila gaya kepemimpinan tidak cocok, hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kedisiplinan karyawan. Tidak semua karyawan selalu memiliki motivasi tinggi dan disiplin dalam bekerja. Maka dari itu, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan karyawan harus ditinjau ulang agar memahami pokok masalah yang terjadi sehingga dapat diperbaiki demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Fakta

tersebut juga tidak mengecualikan aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. Aparatur sipil tersebut pastinya merasakan apabila terdapat gaya kepemimpinan dari atasan yang tidak tepat, kurangnya motivasi dari pegawai, serta tingkat kedisiplinan aparatur sipil yang minim membuat kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan pastinya akan berpengaruh juga. Pemilihan aparatur sipil negara Kecamatan Mojojoto Kota Kediri sebagai subjek penelitian dikarenakan aparatur sipil negara Kecamatan Mojojoto Kota Kediri sesuai dengan permasalahan atau fenomena terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tidak terlihat ataupun yang terlihat oleh bawahan. Jadi gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang mampu memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah beradaptasi dalam segala situasi. Oleh karena itu kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, Robin dan Judge (2015), Terry dan Rue (2010), Bass dan Stogdill (2010) pada Andi Irwan et al (2020:643), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan dalam kinerja karyawan. Perilaku pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin suatu organisasi harus mampu mengayomi karyawan dengan baik sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi adalah dorongan atau hasrat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Didalam dunia kerja, motivasi merupakan dorongan karyawan untuk bekerja. Menurut Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin (2020:645) terdapat

tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Saat seseorang memiliki motivasi, orang tersebut akan mengerahkan usaha terbaiknya dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam bekerja sama. Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya. Misalnya, motivasi antara sesama rekan kerja, jika dalam satu divisi namun rekan kerja tidak memiliki motivasi hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang lain. Selain itu seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi pada karyawannya. Motivasi dari seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya adalah seperti memberikan pujian atas kinerja karyawannya, memberikan penghargaan atas kinerjanya, dan lain sebagainya. Dengan begitu, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mempengaruhi kedisiplinannya dalam bekerja.

Disiplin merupakan sebuah bentuk penghormatan dalam diri karyawan pada peraturan perusahaan yang menyebabkan penyesuaian diri dengan menjadi sukarelawan mengenai peraturan perusahaan. Menurut Muhammad Arif (2019:265) disiplin tenaga kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Sedangkan indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, ketaatan kepada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab. Disiplin sangat mempengaruhi

kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja dapat dilihat dari keefisien waktu yang digunakan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Jika dalam bekerja karyawan tidak tepat waktu dalam mengerjakannya, maka bisa dikatakan bahwa karyawan tersebut kurang disiplin. Maka dari itu, dalam melakukan pekerjaannya disiplin merupakan faktor yang sangat penting. Hal itu dikarenakan, disiplin dalam bekerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berdampak pada perusahaan. Jika karyawan disiplin dalam bekerja, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan juga dapat memberikan pencapaian yang lebih baik untuk perusahaan.

Penelitian ini mengangkat topik gaya kepemimpinan, motivasi, serta kedisiplinan yang bermanfaat bagi para pembaca dengan tujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi, serta kedisiplinan pada karyawan mampu mempengaruhi kinerjanya. Selain itu pembaca dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi atau rujukan untuk mengatasi suatu masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, serta kinerja karyawan.

Pemilihan aparatur sipil negara Kecamatan Mojojoto Kota Kediri sebagai subjek penelitian dikarenakan Aparatur Sipil Negara Kecamatan Mojojoto memiliki kinerja yang kurang karena kurangnya motivasi, selain itu terkadang kurang disiplin yang ditandai dengan datang tidak tepat waktu. Subjek penelitian ini diharapkan dapat menjadi interpretasi masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari dan Idris (2018) dalam penelitian Saputro & Melinda, (2021:10) kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai

hasil yang diperhitungkan secara kualitas dan kuantitas dari hasil usaha pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Suwatno dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut standard yang berlaku, pada jangka waktu tertentu, berkenaan dengan perilaku dan pekerjaan serta tindakan. Ini berarti kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja karyawan juga memiliki arti hasil yang dicapai seorang karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona (2020:642) yaitu motivasi, insentif, kemampuan, dukungan yang diterima.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum adalah suatu pengaruh, seni atau proses untuk mempengaruhi seseorang (Marjaya dan Pasaribu, 2019) dalam penelitian (Saputro & Melinda, 2021:9). Menurut Isvandiari dan Idris (2018) dalam penelitian Saputro & Melinda, (2021:9), sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin. Menurut Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona (2020:643) gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tidak terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahan. Menurut Djohan 2006 pada jurnal yang ditulis oleh Rusli, Wibowo, Burhanuddin Tola (2019:42) gaya kepemimpinan merupakan apa yang

menggambarkan perilaku seorang pemimpin, menyangkut kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas. Biasanya penampilan gaya kepemimpinan dapat membentuk pola tertentu, misalnya Demokrasi, Otoritarian (otokratis), Partisipatif, Laisser-faire.

Motivasi

Marjaya dan Pasaribu (2019) dalam penelitian Saputro & Melinda, (2021:9) mendefinisikan bahwa motivasi adalah daya penggerak setiap individu yang membuat anggota organisasi mau, mau dan bertanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona (2020:645) motivasi merupakan kemauan individu untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu keadaan yang menimbulkan keinginan individu (diri) dalam berusaha mencapai cita-citanya Sunyoto (2013) pada Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursandi (2020:10).

Kedisiplinan

Disiplin menurut Isvandiari dan Idris (2018) pada Saputro & Melinda, (2021:9) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan diberikan sanksi atau peringatan. Menurut sutrisno (2009) pada jurnal Muhammad Arief, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019:265) disiplin merupakan penghormatan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkannya untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang dengan sadar menaati peraturan dan ketentuan suatu organisasi, oleh karena itu bisa diuraikan kedisiplinan merupakan sikap patuh pada peraturan yang

ada untuk mencapai pencapaian dan kinerja perusahaan. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja menurut Muhammad Arief, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019:265) antara lain adalah factor hubungan manusia factor ketegasan, factor sanksi hokum, factor pengawasan yang melekat, factor kepemimpinan, factor system penghargaan, factor kemampuan, factor keadilan, factor balas jasa.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan pengaruh yang berkaitan dengan pemimpin dan peran pengikut yang menuju pada pencapaian hasil nyata. Menurut Busro (2018:217) dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dalam penelitian Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona (2020:652) sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Busro (2019:217). Dalam (Makambe & Moeng, 2020; Rana et al., 2019) pada Suryani et al., (2021:328) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Dalam (Kayoi et al, 2021:379) semakin baik gaya kepemimpinan, maka pemimpin dapat memberdayakan bawahannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014) dan Hasibuan (2019) tentang teori hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menyatakan bahwa salah satu hal dalam menerapkan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam penelitian Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona

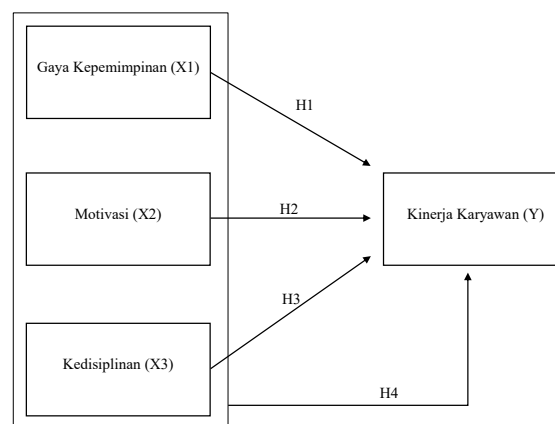
(2020) selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Hartatik (2014) dan Hasibuan (2019) bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Meidianwar (2014), Santoso dan Sugiyono (2015), Halim (2016) dan Sumbung, et.al. (2015) dalam jurnal yang ditulis oleh Andi Irwan, Mahfudnurnajamuddin, Syamsu Nujum, Suriyanti Mangkona (2020:652) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, pegawai dengan motivasi kerja tinggi selalu mempunyai kinerja yang baik atau tinggi (Suyukoh, 2021:664). Penelitian Suryani et al., (2021) dan Rumbi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian Jufrizen (2018) dan penelitian Arda (2017) pada jurnal yang ditulis oleh Muhammad Arief, pengantar Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019:273) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, oleh sebab itu adanya kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dijelaskan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variable disiplin dan kinerja karyawan pada Muhammad Arief, pengantar Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019:273). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. semakin baik disiplin kerja aparatur sipil negara maka semakin baik kinerjanya (Gattang, 2022:121). Disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja, jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan maka karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan selalu memiliki kinerja yang tinggi (Suyukoh, 2022:664).

KERANGKA PENELITIAN



Sumber : Yoachim Justino Mossa (2022)

Gambar 1 Kerangka Penelitian Yoachim Justino Mossa (2022)

II. METODE PENELITIAN

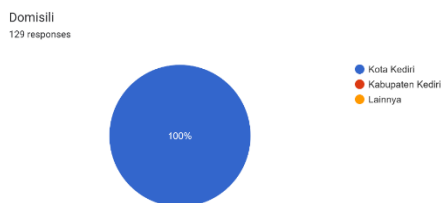
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey dengan media kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* dengan range 1-5 (yang dimulai dengan sangat tidak setuju hingga sangat setuju ataupun dimulai dengan sangat setuju hingga sangat tidak setuju).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan atau Aparatur Sipil Negara di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri

berjumlah sebanyak 129 responden dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data tersebut factual dan asli yang langsung diambil dari subyek secara langsung (berasal dari peneliti pertama).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

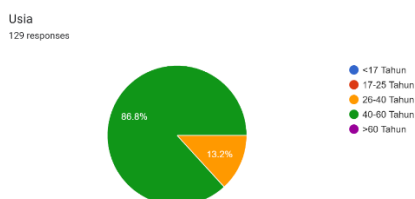
Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili



Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 2 Karakteristik Domisili

Berdasarkan gambar diagram tersebut bisa diketahui bahwa responden 100% berdomisili dari Kota Kediri yaitu sebanyak 129 responden karyawan Aparatur Sipil Negara di wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

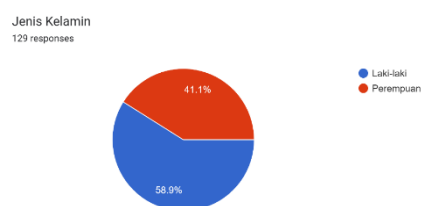


Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 3 Karakteristik Usia

Berdasarkan gambar diagram tersebut bisa diketahui bahwa responden dari usia kurang dari 17 tahun sebanyak 0 karyawan atau 0%. Kemudian responden dari usia 17 hingga 25 tahun sebanyak 0 karyawan atau 0%, dan responden dari usia 26 hingga 40 tahun sebanyak 17 karyawan atau 13,2%, dan responden dari usia 40 hingga 60 tahun sebanyak 112 karyawan atau 86,8%, dan

responden pada usia lebih dari 60 tahun sebanyak 0 karyawan atau 0%. Pada diagram tersebut diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki usia dibawah 17 tahun dan lebih dari 60 tahun ke atas. Hal tersebut dikarenakan usia produktif karyawan pada Aparatur Sipil Negara di wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. rata – rata memiliki usia 26 hingga 60 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 4 Karakteristik Jenis Kelamin

Pada keterangan Gambar 3 berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden Laki-laki sebesar 58,9% atau sebanyak 76 orang dan responden Perempuan sebesar 41,1% atau sebanyak 53 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Laki-laki menduduki urutan pertama karena paling banyak dibutuhkan dalam pekerjaan.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Sampel Besar

Variabel	item	korelasi	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GKN1	0,320	0,000	Valid
	GKN2	0,231	0,009	Valid
	GKN3	0,046	0,605	Tidak Valid
	GKN4	0,250	0,004	Valid
	GKN5	0,089	0,315	Tidak Valid
	GKN6	0,165	0,062	Tidak Valid
	GKN7	0,202	0,022	Valid
	GKN8	0,261	0,003	Valid
	GKN9	0,451	0,000	Valid
	MTI1	0,282	0,001	Valid
Motivasi	MTI2	0,215	0,014	Valid
	MTI3	0,209	0,017	Valid
	MTI4	0,221	0,012	Valid
	MTI5	0,192	0,029	Valid
	MTI6	0,070	0,428	Tidak Valid
	MTI7	0,295	0,001	Valid
	MTI8	0,267	0,002	Valid
	MTI9	0,403	0,000	Valid
	MTI10	0,380	0,000	Valid
	Kedisiplinan	KDN1	0,270	0,002
KDN2		0,043	0,632	Tidak Valid
KDN3		0,106	0,233	Tidak Valid
KDN4		0,124	0,161	Tidak Valid
KDN5		0,365	0,000	Valid
KDN6		0,270	0,002	Valid
KDN7		0,114	0,200	Tidak Valid
KDN8		0,105	0,235	Tidak Valid
KDN9		0,320	0,000	Valid
KDN10		0,408	0,000	Valid
KDN11		0,020	0,826	Tidak Valid
KDN12		0,247	0,005	Valid
KDN13		0,066	0,458	Tidak Valid
KDN14		0,076	0,393	Tidak Valid
KDN15		0,291	0,001	Valid
KDN16		0,269	0,002	Valid
KDN17		0,184	0,037	Valid
KDN18		0,179	0,042	Valid
KDN19		0,239	0,006	Valid
KDN20		0,365	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KKN1	0,173	0,050	Valid
	KKN2	0,257	0,003	Valid
	KKN3	0,157	0,076	Tidak Valid
	KKN4	0,202	0,022	Valid
	KKN5	0,264	0,003	Valid
	KKN6	0,260	0,003	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas, bisa diketahui bahwa terdapat variabel yang memiliki keterangan valid dan tidak valid. Variabel yang bisa dikatakan valid memiliki nilai signifikan $\leq 0,05$, sedangkan variabel yang tidak valid dikarenakan memiliki nilai signifikan $\geq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Sampel Besar

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	-0,265	Tidak Reliabel
Motivasi (X2)	-0,302	Tidak Reliabel
Kedisiplinan (X3)	0,311	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	-0,640	Tidak Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat variabel yang tidak reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Tabel 3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
GKN01	0	0	1	44	84	129	4,64	0,497	Sangat Setuju
GKN02	0	0	0	50	79	129	4,61	0,489	Sangat Setuju
GKN03	0	0	0	66	63	129	4,49	0,502	Sangat Setuju
GKN04	0	0	0	51	78	129	4,60	0,491	Sangat Setuju
GKN05	0	0	0	47	82	129	4,64	0,483	Sangat Setuju
GKN06	0	0	0	61	68	129	4,53	0,501	Sangat Setuju
GKN07	0	0	0	51	78	129	4,60	0,491	Sangat Setuju
GKN08	0	0	0	45	84	129	4,65	0,478	Sangat Setuju
GKN09	0	0	0	61	67	129	4,52	0,502	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,58	0,503	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki rata-rata (mean) 4,58 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan dengan kriteria “sangat setuju” ($4,21 < X \leq 5,00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,503 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Motivasi

Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
MTI01	0	0	0	30	99	129	4,77	0,424	Sangat Setuju
MTI02	0	0	0	51	78	129	4,60	0,491	Sangat Setuju
MTI03	0	0	0	57	72	129	4,56	0,499	Sangat Setuju
MTI04	0	0	0	39	90	129	4,70	0,461	Sangat Setuju
MTI05	0	0	0	33	96	129	4,74	0,438	Sangat Setuju
MTI06	0	0	0	39	90	129	4,70	0,461	Sangat Setuju
MTI07	0	0	0	54	75	129	4,58	0,495	Sangat Setuju
MTI08	0	0	0	40	89	129	4,69	0,464	Sangat Setuju
MTI09	0	0	0	42	86	129	4,64	0,570	Sangat Setuju
MTI10	0	0	0	67	62	129	4,48	0,502	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,60	0,491	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk

variabel motivasi memiliki rata rata (mean) 4,60 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai motivasi dengan kriteria “sangat setuju” ($4.21 < X \leq 5.00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,491 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai motivasi. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Kedisiplinan

Tabel 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
KDN01	0	0	0	30	98	129	4,75	0,451	Sangat Setuju
KDN02	0	0	0	53	76	129	4,59	0,494	Sangat Setuju
KDN03	0	0	0	33	96	129	4,74	0,438	Sangat Setuju
KDN04	0	0	0	44	85	129	4,66	0,476	Sangat Setuju
KDN05	0	0	0	44	84	129	4,64	0,497	Sangat Setuju
KDN06	0	0	0	51	78	129	4,60	0,491	Sangat Setuju
KDN07	0	0	0	46	83	129	4,64	0,481	Sangat Setuju
KDN08	0	0	0	46	83	129	4,64	0,481	Sangat Setuju
KDN09	0	0	0	42	87	129	4,67	0,470	Sangat Setuju
KDN10	81	47	1	0	0	129	1,40	0,579	Sangat Tidak Setuju
KDN11	0	0	0	39	90	129	4,70	0,461	Sangat Setuju
KDN12	0	0	0	45	84	129	4,65	0,478	Sangat Setuju
KDN13	0	0	0	29	100	129	4,78	0,419	Sangat Setuju
KDN14	0	0	0	35	94	129	4,73	0,446	Sangat Setuju
KDN15	0	0	0	60	69	129	4,53	0,501	Sangat Setuju
KDN16	0	0	0	39	90	129	4,70	0,461	Sangat Setuju
KDN17	0	0	0	43	86	129	4,67	0,473	Sangat Setuju
KDN18	0	0	0	41	88	129	4,68	0,467	Sangat Setuju
KDN19	0	0	0	37	92	129	4,71	0,454	Sangat Setuju
KDN20	0	0	0	73	56	129	1,43	0,498	Sangat Tidak Setuju
Rata-rata Mean							4,33	0,480	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel kedisiplinan memiliki rata rata (mean) 4,33 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai kedisiplinan dengan kriteria “sangat setuju” ($4.21 < X \leq 5.00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,480 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai kedisiplinan. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
KKN1	0	0	0	36	93	129	4,72	0,450	Sangat Setuju
KKN2	0	1	0	55	73	129	4,55	0,544	Sangat Setuju
KKN3	0	0	0	43	86	129	4,67	0,473	Sangat Setuju
KKN4	0	0	0	41	88	129	4,68	0,467	Sangat Setuju
KKN5	0	0	0	58	71	129	4,55	0,499	Sangat Setuju
KKN6	0	0	1	46	82	129	4,63	0,501	Sangat Setuju
KKN7	0	0	0	27	102	129	4,79	0,408	Sangat Setuju
KKN8	0	0	0	48	82	129	4,63	0,485	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,62	0,486	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki rata rata (mean) 4,62 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai kinerja karyawan dengan kriteria “sangat setuju” ($4.21 < X \leq 5.00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,486 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai kinerja karyawan. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,00129745
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,072
	Negative	-0,096
Kolmogrov-Smirnov Z		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,005

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah

Berikut analisis uji normalitas di atas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test, maka dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,985	1,015
Motivasi (X2)	0,986	1,015
Kedisiplinan (X3)	0,998	1,002

Sumber: Data diolah

Pada hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari tolerance seluruh variabel independent menunjukkan > 0,1. Dimana nilai tolerance gaya kepemimpinan yaitu 0.985, motivasi 0.986, dan kedisiplinan 0.998. Kemudian terdapat nilai VIF dari masing masing variabel independen yang nilai VIF < 10 yaitu gaya kepemimpinan 1.015, motivasi 1.015, dan kedisiplinan 1.002. Dari hasil tersebut maka bisa di ambil kesimpulan bahwa model regresi yang telah ditentukan tidak memiliki adanya gejala multikolinearitas

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,590	3	1,863	1,815	0,148
	Residual	128,332	125	1,027		
	Total	133,922	128			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung adalah 1,815 dan signifikan 0,148 yang berarti $\geq 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti model dari regresi tersebut tidak baik dan bisa dikatakan secara simultan tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sehingga dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan, secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,204	0,042	0,019	1,01324

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian dari koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa nilai dari adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah 0,019 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 1,9%, dan sisanya 98,1% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 1,9%.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	5,681	0,000	
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,858	0,065	Ditolak
Motivasi (X2)	0,082	0,935	Ditolak
Kedisiplinan (X3)	1,333	0,185	Ditolak

Sumber: Data diolah

Analisis:

- Hipotesis 1 : Gaya Kepemimpinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 1,858 dengan nilai signifikansi 0,065 yang berarti nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hipotesis 2 : Motivasi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kedisiplinan memiliki nilai t sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi 0,935 yang berarti nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hipotesis 3 : Kedisiplinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kedisiplinan memiliki nilai t sebesar 1,333 dengan nilai signifikansi 0,185 yang berarti nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kedisiplinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,090	4,417		5,681	0,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,154	0,083	0,164	1,858	0,065
	Motivasi (X2)	0,006	0,070	0,007	0,082	0,935
	Kedisiplinan (X3)	0,060	0,045	0,117	1,333	0,185

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda yang telah dilakukan pengolahan, maka diperoleh hasil persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 25,090 + 0,154 X1 + 0,006 X2 + 0,060 X3 + ei$$

Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji regresi linear berganda:

1. Konstan (α) memiliki hasil 25,090 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen dianggap bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 25,090.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,154 dan nilai signifikan 0,065 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.
3. Koefisien regresi Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,006 dan nilai signifikan 0,935 hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.
4. Koefisien regresi Kedisiplinan (X3) yaitu sebesar 0,060 dan nilai signifikan 0,185 hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan perusahaan. Seorang pemimpin haruslah memiliki strategi, pendekatan, dan hal-hal tertentu yang dapat mendukung kinerja ataupun aktivitas lain yang berhubungan dengan perusahaan. Gaya Kepemimpinan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Gaya Kepemimpinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,681 dengan nilai signifikansi 0,065 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kayoi et al, 2021:379) semakin baik gaya kepemimpinan, maka pemimpin dapat memberdayakan bawahannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan atau hasrat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya seperti semangat yang tinggi dalam bekerja, maka akan mengurangi kinerja karyawan, motivasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Motivasi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi 0,935 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani et al., (2021) dan Rumbi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kedisiplinan merupakan sikap patuh pada peraturan yang ada untuk mencapai pencapaian dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kedisiplinan akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Kedisiplinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kedisiplinan memiliki nilai t sebesar 1,333 dengan nilai signifikansi 0,185 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Herlambang, & Rozzaid (2018) dalam penelitian Riwojore, Marnisah, & Habaora (2022:78) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki kontribusi dominan terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji t maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji simultan bisa diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri. Berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pihak perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan dalam proses bekerja, dan pihak perusahaan harus lebih memaksimalkan gaya kepemimpinan, motivasi maupun kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara Di Wilayah Kecamatan Mojojoto Kota Kediri menjadi lebih baik lagi.

Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, Peneliti berikutnya dapat memaksimalkan pengumpulan data dari responden agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dan lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M., Endah Syaifani, P., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.

- <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Edison Musa Kayoi, Bonifasia Elita Bharanti, & Sri Listyarini. (2021). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 370–383.
<https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.466>
- Endah Suryani, Ferdinandus Christian, & Mohammad Imam Farisi. (2021). Do Participatory Leadership Style, Motivation, and Work Environment Affect Employee Performance? Lessons from Local Organization in An Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 316–331.
<https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.453>
- Frizilia, N., Fahri, S., Gunawan, W., & Hendry. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *Focus*, 1(2), 55–60.
<https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.352>
- Irwan, A., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). *Jurnal Internasional Multikultural dan Pemahaman Multireligius Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja* Machine Translated by Google. 5, 642–657.
- Iqbal, M., & Airulmukminin, A. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 11–18.
<https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298.
<http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline On Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(1), 8–15.
<https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, & Suparti. (2021). The Effects of

Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 347–360. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.455>

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA.

Suyukoh, H., Djamil Mz, M., & Badawi Saluy, A. (2021). Effect of Work Motivation and Work Discipline on Performance of Bureau of Human Resources of the Polda Metro Jaya Employees With Work Environment As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 651–666. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.877>

Triono Nugroho, Anita Erari, & Sandra Sukmaning Adji. (2021). The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 332–346. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.454>