

## **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATIK KERIS DI SURAKARTA**

**Tiara Kusumarla Ningrum<sup>1</sup>, Zandra Dwanita Widodo<sup>2</sup>, Laksono Sumarto<sup>3</sup>**  
**Universitas Tunas Pembangunan Surakarta**  
[Tiarakusumarlan@gmail.com](mailto:Tiarakusumarlan@gmail.com)<sup>1</sup>, [zandra.widodo@lecture.utp.ac.id](mailto:zandra.widodo@lecture.utp.ac.id)<sup>2</sup>,  
[laksonosumarto@gmail.com](mailto:laksonosumarto@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu agar dapat mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Agar aktivitas manajemen dapat bekerja dengan optimal, maka organisasi harus mempunyai pekerja yang kompeten dan terlatih kemudian upaya dalam mengoperasikan organisasi sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Batk Keris yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No 1. Surakarta. Adapun populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 50 orang, kemudian diambil semua dijadikan sebagai sampel (sampling jenuh). Hasil penelitian bisa disebutkan yaitu adanya pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut ternyata variabel kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Sumbangan pengaruh dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebesar 88,60%, sedangkan sisanya yaitu 11,40% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*This study has a goal, namely to be able to determine the effect partially or simultaneously on the variables of leadership, work discipline, motivation on employee performance. In order for management activities to work optimally, the organization must have competent and trained workers and then efforts to operate the organization as well as possible to improve employee performance. This shows that it is increasingly clear that the position of human resources in a company is an important asset that must be managed properly and correctly. This research was conducted on PT Batk Keris employees who are located at Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1. Surakarta. The population is all employees as many as 50 people, then all are taken as samples (saturated sampling). The results of the study can be stated that there is a partial and simultaneous influence of the variables of leadership, work discipline and work motivation on employee performance. The influence of the three independent variables turns out to be the leadership variable that has the most dominant influence on the ups and downs of employee performance. The influence of the variables of leadership, work discipline and motivation is 88.60%, while the remaining 11.40% is influenced by other factors that are not included in this study.*

**Keywords: Leadership, Work Discipline, Motivation, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

SDM adalah faktor penting pada suatu perusahaan. Supaya aktivitas manajemen dapat bekerja dengan optimal, maka organisasi harus mempunyai pekerja yang kompeten dan terlatih kemudian upaya dalam mengoperasikan organisasi sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja adalah penggerak utama dalam suatu organisasi, dimana bisa memberi berkontribusi yang tidak ternilai dalam strategi mencapai tujuan perusahaan, (Budi & Apipudin, 2022). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satu tantangan terbesar yang dimiliki oleh manajemen, dikarenakan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan serta keberlangsungan produksi organisasi bergantung terhadap kualitas kinerja karyawan, (Budi & Apipudin, 2022). Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Pengertian sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.(Vebri, 2020). Sedangkan (Afandi, 2021) mengungkapkan, hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan, (2016, p. 10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang baik atau buruk, bisa dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode sampling pekerja. Untuk manfaat kinerja yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu manfaat jangka pendek seperti hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan seperti tercapainya sebuah visi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013). Kinerja tenaga kerja didalam sebuah organisasi menuntut pekerja agar melaksanakan apa yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya. Tugas yang diberikan melihat dari indikator keberhasilan yang ditentukan dari tempat kerja.(Lotu et al., 2022). Dalam Kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.(Rina, 2019) Seperti hasil penelitiannya faktor disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga ketika disiplin kerja terus ditingkatkan maka hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan baik atau buruknya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kompetisi, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan. Semua faktor-faktor

tersebutpun belum tentu berpengaruh sama dengan pekerja perusahaan yang satu dengan pekerja perusahaan lainnya. Memperhatikan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja maka peneliti berencana melakukan penelitian dengan hanya mengambil faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Kepemimpinan adalah upaya-upaya yang dilaksanakan seorang atasan dengan berbagai cara agar bisa memberi pengaruh individu atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin. Suatu cara tersebut bisa dalam bentuk apapun, yang terpenting seorang karyawan bisa patuh pada pimpinannya. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Simanjuntak dalam (Satria, 2021). Ada empat gaya kepemimpinan yaitu directive (mengarahkan), supportive (memberikan dukungan), participative (berpartisipasi), dan achievement oriented (orientasi pada prestasi) (Widodo, 2014). Ketika pemimpin bisa mengondisikan dengan baik bawahannya, maka pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar pada karyawan. Akhirnyaapun seorang pemimpin bisa dengan mudah secara bersama-sama dengan bawahannya mencapai tujuan perusahaan. Maka dapat disimpulkan secara singkat, kepemimpinan adalah suatu cara yang sudah tersistem dan termanajemen untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar sesuai keinginan pemimpin dan bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya haruslah mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahannya. Menurut (Notoatmojo, 2015, p. 208) Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.

Dalam lingkungan kerja, perusahaan tentunya menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya dengan menghasilkan produk sesuai rencana. Maka perusahaan mengontrol kedisiplinan pekerjaannya dalam hal kedatangan dan bekerja, (Zandra et al., 2022). Disiplin kerja yaitu pola dalam mengendalikan diri pegawai serta melaksanakan secara menurut aturan serta membuktikan dengan bersungguh-sungguh dalam kerja sama tim dalam perusahaan, upaya kedisiplinan dipakai dalam perusahaan agar dapat memberi peringatan atau hukuman kepada pekerja yang melanggar ketentuan-ketentuan serta peraturan yang ada dalam perusahaan, (Syahputra et al., 2020). Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul-timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah & Wasilawati, 2014). Disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebutpun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: selalu hadir

tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, (Andarias, 2017). Untuk mengetahui seorang karyawan disiplin kerja atau tidak, ada indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan karyawan tersebut. Menurut Arifai (2018), motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras serta memiliki keyakinan dalam tercapainya keberhasilan yang maksimal. Banyak cara yang digunakan untuk memotivasi karyawannya, bisa pemberian semangat sampai dengan pemberian hadiah langsung kepada karyawan.

Untuk menghasilkan batik dengan nilai jual yang baik maka karyawan menjadi kunci utama dalam hal ini. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan terdapatnya pengukuran produktivitas kerja secara maksimal diharapkan dapat adanya perkembangan di bidang produksi maupun lainnya dalam perusahaan, (Rauuf et al., 2022). Namun fenomena yang ada, pihak manajemen perusahaan Batik “Keris” Surakarta sering mengabaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti tidak memperhatikan kedisiplinan karyawan, pemberian motivasi yang tidak tepat dan kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dari zat kimia yang digunakan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan dalam jangka panjang, maka dengan ini SDM perlu dijaga serta diperhatikan.

Penelitian ini memiliki tujuan supaya mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh parsial (individu) atau simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari materi diatas dapat diuraikan beberapa dugaan mengenai penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan, disiplin kerja seerta motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>5</sub> : Kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Batik Keris dengan alamat di Jalan Perintis No 1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan data didapatkan secara langsung dan tidak langsung yaitu data primer dan sekunder. Dengan besaran populasi kurang dari 100 sehingga dapat diambil seluruh agar digunakan sebagai sampel sebesar 50 responden. Dalam pengumpulan data sampel peneliti menggunakan cara melakukan wawancara serta penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Batik Keris. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam analisis data peneliti menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier, serta uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Pada uji instrumen penelitian antara lain berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

a. Hasil yang didapatkan dari uji regresi disajikan berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Pengaruh Hubungan Antr Karyawan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT Batik Keris Surakarta**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,838	1,142		5,113	,000**
	Kepemimpinan	,330	,081	,350	4,078	,000**
	Disiplin Kerja	,180	,063	,343	2,869	,006**
	Motivasi Kerja	,179	,068	,307	2,638	,011*

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R<sup>2</sup> = 0,893  
 Adjusted R<sup>2</sup> = 0,886  
 F = 128,184\*\*

Sumber : Data primer diolah.  
 Keterangan : \*p < 0,05, \*\*p < 0,01

Maka hasil yang didapatkan dari uji regresi dengan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,838 + 0,330 X_1 + 0,180 X_2 + 0,179 X_3$$

### 1) Uji t

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Uji t (t Test)**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		5,113	,000**
	Kepemimpinan	,350	4,078	,000**
	Disiplin Kerja	,343	2,869	,006**
	Motivasi Kerja	,307	2,638	,011*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer diolah. (lampiran 13).

Keterangan : signifikan pada \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Menurut pada hasil uji t ketiga variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja secara individual (parsial) memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

## 2) Uji F

Sekelompok variabel independent secara simultan memiliki pengaruh kepada variabel terikat, karena besarnya F hitung = 128,184 signifikan pada 1%.

## 3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,886 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan dijelaskan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 88,60% dan sisanya sebesar 11,40% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh secara positif serta signifikan kepemimpinan kepada kinerja karyawan dilaksanakan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta. Dalam hasil ini bisa ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi dengan bertanda positif yaitu 0,330. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan senilai 1 satuan, sehingga dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sejumlah 0,330 ( $1 \times 0,330$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

### Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara positif serta signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Dalam hasil yang diperoleh dengan besarnya koefisien regresi yaitu 0,180. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan senilai 1 satuan, sehingga bisa mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sejumlah 0,180 ( $1 \times 0,180$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

#### **Hipotesis Ketiga**

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja kepada kinerja karyawan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan variabel motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Maka dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,179. Artinya apabila Motivasi kerja karyawan ditingkatkan senilai 1 satuan, sehingga dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,179 ( $1 \times 0,179$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

#### **Hipotesis Keempat**

Untuk menguji hipotesis keempat dengan pernyataan yaitu diduga bersama-sama terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi, diketahui dengan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan, motivasi kerja menyatakan  $H_0$  ditolak dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $sig\ 0,000 < \alpha\ (1\%)$ . Sehingga bisa diambil kesimpulan variabel kepemimpinan, disiplin kerja serta, motivasi kerja secara simultan berinteraksi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, sejauh mana peranan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan regresi ditemukan angka (Adjusted square /R<sup>2</sup>) sebesar 0,886. Dengan demikian angka 0,680 menunjukkan hanya sekitar 88,60% variabel kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta dipengaruhi dari variabel hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kemudian senilai 11,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya; kompensasi, kegairahan kerja, dan kerjasama.

#### **Hipotesis Kelima**

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepemimpinan paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Batik Keris Surakarta, Mengacu pada nilai Standardized Coefficients Beta (SCB) diketahui bahwa SCB yang terbesar adalah kepemimpinan yaitu 0,350. Dengan demikian variabel kepemimpinan adalah factor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan maka bisa diambil simpullanya yaitu adanya pengaruh yang positif serta signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan PT Batik Keris Surakarta. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan kepada kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta. Terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan motivasi kerja kepada kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta. Kemudian kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan artinya apabila kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja terjadi interaksi kearah lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Sehingga variabel kepemimpinan merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran supaya bisa dipergunakan agar dapat membantu penelitian yang akan datang serta untuk perusahaan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga bisa mengharapakan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja. Disamping itu mengingat pentingnya perilaku kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka pembuatan kebijakan-kebijakan untuk memajukan perusahaan.

Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya situasi disiplin kerja yang sudah ada ditingkatkan. Dengan harapan adanya disiplin kerja secara bagus dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskannya oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka dapat mengembangkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak manajemen PT Batik Keris memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.

Mengingat adanya interaksi pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan, maka hendaknya pihak manajemen PT Batik Keris apabila mau menaikan kinerja karyawannya selalu mengevaluasi pada variabel-variabel tersbut (kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos

Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.  
<https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>

- Andarias, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Ardansyah, ., & Wasilawati, ., (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepmimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Ma Palembang. *Ecoment Global*, 3(1), 23–34.
- Budi, S., & Apipudin. (2022). Dampak Kepmimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Central Asaia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 0328(1995), 137–146.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Notoatmojo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia penyelenggaraan..* Rineka Cipta, Jakarta.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 639–654.
- Rina, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(1), 61–70.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator*

*Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

- Vebri, S. (2020). The Effects of Discipline, Motivation and Leadership on The Work Quality of Workers at State College of Islamic Studies Mandailing Natal. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11(2).
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance ( Study On Industrial Manufacture In West Java ). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62–66.
- Zandra, D. W., Sri, W., Rini, A., Syahri, A. H., Darsono, & Abdullah, Z. (2022). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 1, 2022. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 825–836.