

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH JAYA MANDIRI

Eka Novita Sari <sup>1)</sup>, Metik Asmike<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

Eka214893@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

Smikemetik@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of leadership style, reward and work discipline on the performance of employees of CV. Anugrah Jaya Mandiri. The type of research used in this study is a quantitative approach. In this study using multiple linear regression techniques. Sampling using the technique of Non Probability Sampling using saturated samples. The sample used is 100 respondents. Based on the test results, statistically shows that partially leadership style has a positive and significant effect on employee performance, rewards have a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously leadership style, reward and work discipline affect employee performance CV. Anugrah Jaya Mandiri.*

**Keywords:** *Leadership Style; Reward; Work Discipline; Employee Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugrah Jaya Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Anugrah Jaya Mandiri.

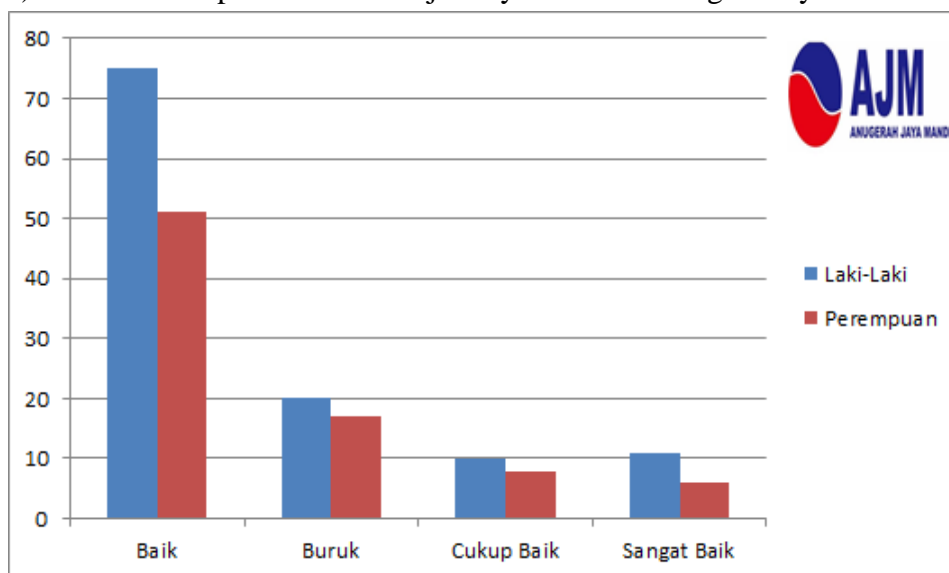
**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; *Reward*; Kedisiplinan Kerja; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas (Mansir *et al.*, 2021). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya (Angraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Kurniawan *et al.*, 2019). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (Veronika *et al.*, 2021). Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan.

Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang disesuaikan untuk mencapai kepuasan kerja kedua belah pihak dan bukan stress kerja yang menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri. Dan dengan adanya kendala tersebut membuat karyawan tidak dapat menembus target yang diinginkan oleh perusahaan (Olivia *et al.*, 2021). Berikut merupakan data kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri.



Sumber: CV. Anugerah Jaya Mandiri

Gambar 1 Data Kinerja Karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri 2021

Berdasarkan data pada gambar 1 di atas kinerja karyawan di CV. Anugrah Jaya Mandiri dapat dikategorikan baik sebanyak 126 karyawan. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan yang diberikan dari pihak CV. Anugrah Jaya Mandiri. Dengan adanya kendala tersebut diperkirakan ada sekitar 37 karyawan yang mengalami kendala dari akibat tidak keluarnya tunjangan audit. Selain itu, karyawan yang mempunyai penilaian dengan kategori baik juga terkena imbasnya. Sehingga kompensasi dan bonus yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan. dengan adanya kendala tersebut kinerja karyawan menurun dan tidak dapat mencapai target yang diberikan setiap tahun. Selain itu, banyak karyawan CV. Anugrah Jaya Mandiri yang mengeluh dengan ada kebijakan targer yang sangat tinggi untuk setiap karyawan.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada para karyawan di CV. Anugrah Jaya Mandiri juga berdampak signifikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV. Anugrah Jaya Mandiri yakni gaya kepemimpinan otokratis dimana atas merasa dirinya mempunyai kekuasaan di CV. Anugrah Jaya Mandiri. Sehingga banyak karyawan yang menurun kinerja mereka, dikarenakan tidak sesuai dengan upah yang diberikan perusahaan. berdasarkan penjelasan dari fenomena di atas saya ingin mengambil judul penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri**”.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Ahmad *et al.*, 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Hamdan *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *reward* juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:  
H<sub>1</sub>: Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Anugerah Jaya Mandiri

### **Reward**

Sebuah *reward* yang diberikan pada karyawan oleh CV. Anugerah Jaya Mandiri juga sangat berpengaruh. Dimana *reward* sendiri dapat meningkatkan sebuah produktivitas dari karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Apriyanti *et*

al. (2020) menjelaskan bahwa *reward* merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan. Selain itu, *reward* juga sebagai pemacu semangat karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Dari definisi di atas maka indikator yang diperoleh untuk menilai *reward* adalah gaji dan insentif yang cukup, kesamaan penghargaan, tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepada karyawan (Suparmi & Septiawan, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2018) menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>2</sub>: Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Anugerah Jaya Mandiri

### **Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tjipto & Sutanto, 2018). Sedangkan menurut Karollah *et al.* (2021) menjelaskan bahwa sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sejalan dengan pendapat dari Susanto (2019) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Priyanti (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Belti & Osnardi (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Berdasarkan uraian di atas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>3</sub>: Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Anugerah Jaya Mandiri

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusyadi (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Malang. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>4</sub>: Berpengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Anugerah Jaya Mandiri

## METODE PENELITIAN

### Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian atau pengambilan data dilakukan pada karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri. CV. Anugerah Jaya Mandiri terletak di Jl. Branjangan No.6, Jiwan Selatan, Jiwan, Kec. Jiwan, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63161. CV. Anugerah Jaya Mandiri merupakan perusahaan makanan bayi yang sudah mempunyai hak paten merk Bebicare Bubur Bayi Organik yang memiliki tenaga ahli kompeten dan menjunjung tinggi sop produksi sesuai standart ahli gizi untuk pemaksimalan produk. Proses penelitian berlangsung mulai bulan Februari sampai bulan Mei 2022.

### Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendapat dari Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, yaitu tingkat gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

### Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri dengan jumlah sebanyak 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak

100 orang dari jumlah keseluruhan karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri. Menurut Sugiyono (2018) dalam pengambilan sampel sebanyak 100 orang sudah memenuhi kriteria untuk melakukan penelitian.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dengan menggunakan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Sampel jenuh menggunakan populasi relative kecil meski keduanya sama menggunakan populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018).

### **Teknik Pengambilan Data**

#### Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian, sehingga didapatkan gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi untuk melihat langsung kondisi karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

#### Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yg diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei.

#### Dokumentasi

Dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Seperti halnya kedatangan karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri, dokumennya terlihat pada video dokumenter dan cara bekerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

### **Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018) instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data apakah data tersebut berjenis normal, ordinal, interval maupun rasio. Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai dalam bentuk bilangan atau konsep yang mempunyai dua nilai atau lebih pada suatu kontinu (Sugiyono, 2018). Nilai suatu variabel dapat dinyatakan dengan angka atau kata-kata. Sehingga hubungan variabel dapat dibedakan menjadi dua

yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional yang dimaksud disini untuk menjelaskan maksud variabel atau makna dari variabel yang sedang diteliti (Sugiyono, 2018). Definisi operasional variabel dan indikator dari gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,1966$  maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel dapat dinyatakan valid.

#### 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} = 0,1966$	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 1, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  X<sub>1.1</sub> (0,450), X<sub>1.2</sub> (0,700), X<sub>1.3</sub> (0,499), X<sub>1.4</sub> (0,527), X<sub>1.5</sub> (0,557), X<sub>1.6</sub> (0,627), X<sub>1.7</sub> (0,637), X<sub>1.8</sub> (0,630), X<sub>1.9</sub> (0,556) yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,1966).

#### 2. Uji Validitas Variabel *Reward* ( $X_2$ )

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* ( $X_2$ )

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} = 0,1966$	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 2, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$   $X_{2.1}$  (0,450),  $X_{2.2}$  (0,700),  $X_{2.3}$  (0,499),  $X_{2.4}$  (0,527),  $X_{2.5}$  (0,637),  $X_{2.6}$  (0,630),  $X_{2.7}$  (0,556),  $X_{2.8}$  (0,627),  $X_{2.9}$  (0,499) yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,1966).

### 3. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ )**

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} = 0,1966$	Keterangan
$X_{3.1}$	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.2}$	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.3}$	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.4}$	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.5}$	0,463	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.6}$	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.7}$	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.8}$	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.9}$	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.10}$	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.11}$	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$X_{3.12}$	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 3, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$   $X_{3.1}$  (0,458),  $X_{3.2}$  (0,764),  $X_{3.3}$  (0,602),  $X_{3.4}$  (0,678),  $X_{3.5}$  (0,463),  $X_{3.6}$  (0,534),  $X_{3.7}$  (0,764),  $X_{3.8}$  (0,602),  $X_{3.9}$  (0,678),  $X_{3.10}$  (0,499),  $X_{3.11}$  (0,527),  $X_{3.12}$  (0,557) yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,1966).

### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} = 0,1966$	Keterangan
$Y_{1.1}$	0,500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.2}$	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.3}$	0,559	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.4}$	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.5}$	0,629	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.6}$	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.7}$	0,559	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.8}$	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.9}$	0,615	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.10}$	0,359	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.11}$	0,647	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
$Y_{1.12}$	0,500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$   $Y_{1.1}$  (0,500),  $Y_{1.2}$  (0,623),  $Y_{1.3}$  (0,559),  $Y_{1.4}$  (0,651),  $Y_{1.5}$  (0,629),  $Y_{1.6}$  (0,623),  $Y_{1.7}$  (0,559),  $Y_{1.8}$  (0,651),  $Y_{1.9}$  (0,615),  $Y_{1.10}$



(0,359),  $Y_{1.11}$  (0,647),  $Y_{1.12}$  (0,500) yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (0,1966).

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,782	0,6	Reliabel
Reward ( $X_2$ )	0,732	0,6	Reliabel
Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ )	0,677	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa semua variabel  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,189
Test Statistic		,189
Asymp. Sig. (2-tailed)		,281 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 6, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,281 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,758	,706		-1,073	,286		
	Gaya Kepemimpinan	,855	,094	1,005	9,069	,000	,265	8,498
	Reward	-,493	,093	-,462	-5,282	,000	,304	9,645
	Kedisiplinan Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000	,437	7,277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *VIF* < 10. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), *reward* ( $X_2$ ) dan kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai > 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

## Uji Autokolerasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,922	1,11357	1,888

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Reward, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,888 sedangkan teori tabel dw dengan  $\alpha = 0,05$ , dengan jumlah data  $n = 100$  serta  $k = 4$  diperoleh nilai  $dl$  sebesar 1,592 dan  $du$  sebesar 1,7582. Nilai dw berada pada daerah  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,758 < 1,888 < 2,242$  dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,530	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Reward ( $X_2$ )	0,693	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ )	0,802	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada tabel 9, diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah  $H_0$  diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Gaya Kepemimpinan	,855	,094	1,005	9,069	,000
Reward	,493	,093	,462	5,282	,000
Kedisiplinan Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 10 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,855X_1 + 0,493X_2 + 0,665X_3 + e$$

- Nilai konstanta (*a*) bernilai 0,758, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 0,758 apabila variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja sama dengan nol atau konstan.
- Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,855 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Anugrah Jaya Mandiri Kota Madiun juga akan meningkat sebesar 0,855 kali.
- Variabel *reward* ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,493 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif *reward* terhadap kinerja karyawan. Jika *reward* ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Anugrah Jaya Mandiri Kota Madiun juga akan meningkat sebesar 0,493 kali.
- Variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) yang bernilai sebesar 0,665 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada CV. Anugrah Jaya Mandiri Kota Madiun juga akan meningkat sebesar 0,665 kali.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial T (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Gaya Kepemimpinan	,855	,094	1,005	9,069	,000
Reward	,493	,093	,462	5,282	,000
Kedisiplinan Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* =  $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 97$ , dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,9847 atau 1,984).

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448,786	4	362,197	292,085	,000 <sup>b</sup>
	Residual	117,804	95	1,240		
	Total	1566,590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Reward, Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji F adalah  $H_0$  diterima jika:  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 4, sehingga diperoleh nilai  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = 100 - 3 = 97$ . Pada tabel  $F_{0,05, df(3)(97)}$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,91$ .

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 292,085 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Jaya Mandiri Kota Madiun.

Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,922	1,11357

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Reward, Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS*

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom  $R^2$  dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel reward ( $X_2$ ) dan variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 92,2% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,069 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Gaya kepemimpinan yang berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini berupa pengaruh pemimpin dalam memberi intruksi terhadap karyawan, melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan sehari-hari, memiliki dominasi dalam membuat kebijakan perusahaan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.

### 2. Pengaruh Antara *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,282 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Hal ini berarti *reward* yang diberikan CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta para karyawan diberikan dukungan sosial dari segala elemen yang ada sehingga sumber daya manusia merasa

tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang berikan dapat terselesaikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.

3. Pengaruh Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugerah Jaya Mandiri.

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,013 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi mampu melakukan kinerja mereka dengan tinggu pula. Hasil tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Berdasarkan hasil penelitan dari Priyanti (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, *Reward* Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Anugerah Jaya Mandiri

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 292,085 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Dalam hal ini gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri Kota Madiun. Sama seperti Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan dilakukan oleh Rusyadi (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Kabupaten Malang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri, Pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri, Pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri, Pengaruh simultan positif dan signifikan gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri.

### Saran

Sangat penting untuk tetap meningkatkan gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan CV. Anugerah Jaya Mandiri diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan gaya kepemimpinan, *reward* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20.

Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.

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.

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.

Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.

Hamdan, Chaniago, F., & Takriyanti, R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(1), 51–64.

Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 52–61.

Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.

Listiani, Ribhan, & Mardiana, N. (2020). The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Automotive Employee Performance In Bandar Lampung. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 3980–3982.

Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.

Nurmiana, Husnawati, & Al Husnaini, F. (2019). Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 23–33.

Olivia, R., Yulianti, F., & Syahrani. (2021). *Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada PT. Bines Raya Banjarmasin.*

Pramesti, A. R., Hasiholan, L. B., & Seputra, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. International Business Futures).*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen.* CV. ALFABETA.

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Tjipto, I., & Sutanto, E. M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap PT Sumber Karya.* 6(2).

Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan.* 549–552.