

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAPROTAN BENIH UTAMA SRAGEN

Della Ayu Saputri¹⁾, Arya Surendra²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail : dellasaputrisolo97@gmail.com¹⁾, aryasure10@gmail.com²⁾

Abstract

In this study, the author aims to determine the influence of leadership style, motivation, and work discipline on the performance of PT employees. Sragen Main Seed Saprotan. Leadership Style (X1), Motivation (X2), Work Discipline (X3), Employee Performance (Y). This research is a quantitative case study. Primary data obtained by the questionnaire method from a sample of 45 respondents. The analytical techniques used are multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. The analytical techniques used are multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of this study show that leadership style, motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of PT. Saprotan Main Seed Sragen both initially and simultaneously.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya disemua bidang.

Menurut Kabene (2013) Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. Salah satu upaya yang dapat diperoleh oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap pegawai se-optimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Menurut Krstic (2018) menjelaskan bahwa motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Fitriah (2020) menjelaskan bahwa kinerja yang baik dapat diperoleh salah satu nya melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Pemberian motif merupakan proses motivasi diberikan kepada karyawan sedemikian rupa sehingga menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan

tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik. Jika terjadi penyimpangan atau ketidaksesuaian dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, maka pimpinan perlu memberlakukan strategi yang lebih efektif agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif. Seperti dalam hal memotivasi karyawan, pimpinan berusaha mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, adapun rumusan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen?, (2) apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen?, (3) apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen?, (4) apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen, dan (4) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibun, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam (Sutrisno, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) bahwa Gaya Kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Thoha dalam (Gede Prawira Utama Putra 2018:804) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai.

Motivasi Kerja

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Rahadi dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuatu dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanthi dalam (Gede Prawira 2018:803) mendefinisikan Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses dimana suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, baik dan buruknya karyawan juga dapat dilihat dari standar-standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi dalam perusahaan.

1. Penelitian menurut Indiyati, Endah S. (2017), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami, Variabel Independennya meliputi :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
- b. Motivasi (X_2)
- c. Disiplin Kerja (X_3)

Variabel Dependen :

- a. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado. Hasil analisa menunjukan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado. Hasil analisa menunjukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang manado. Perbedaanya ada pada lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian. Sama-sama menggunakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas.

2. Penelitian menurut Tamarindang, B., dkk. (2017), dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado". Perbedaanya ada pada lokasi yang digunakan sebagai tempat penelitian. Sama-sama menggunakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas.

3. Penelitian menurut Sinaga, Trifena S., dkk. (2020), dengan judul : "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia". Variabel Independen :

- a. Motivasi (X_1)
- b. Kompensasi (X_2)

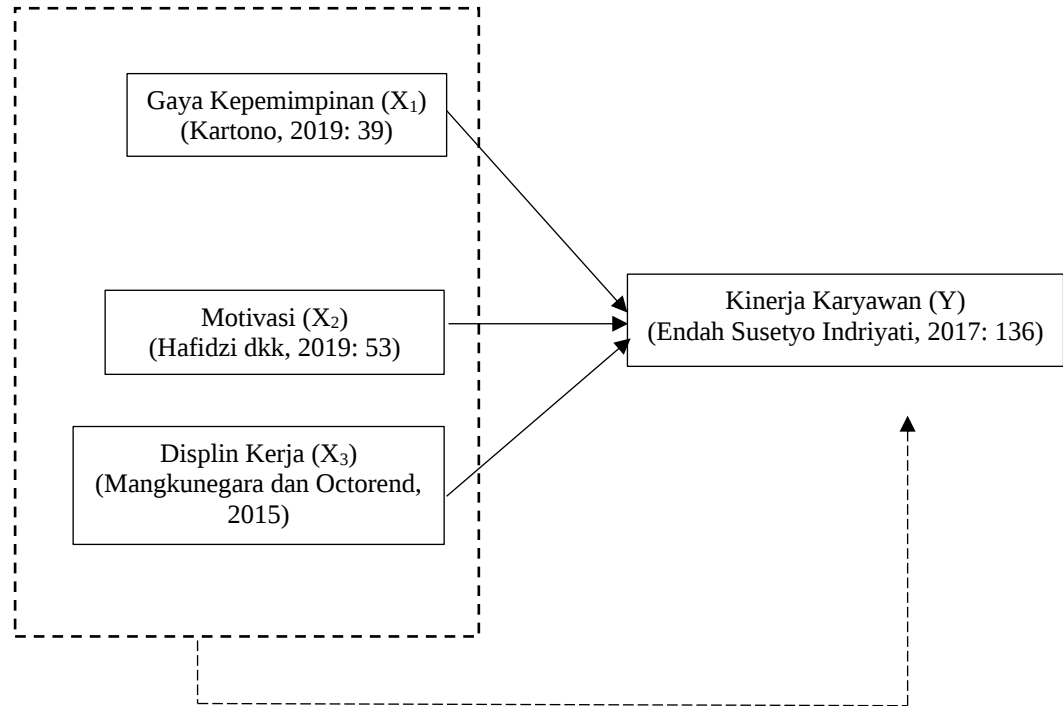
Variabel Dependen :

- a. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaanya ada pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

_____ : Secara Parsial

..... : Secara Simultan (Bersama-sama)

Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen.
2. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen.
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen.
4. Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Saprotan Benih Utama Sragen.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple ramdom sampling*.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah pengalaman kerja, pelatihan, dan

pengelolaan kualitas sumber daya manusia. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. **Kinerja Karyawan**
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Bernadin dalam Endah (2017: 136) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut Kuantitas kerja volume kerja, Kualitas kerja kerapian, Ketetapan waktu kemampuan.
2. **Gaya Kepemimpinan**
Gaya kepemimpinan yang baik dan optimal pemimpin harus bisa memberikan kesempatan kepada bawahannya atau karyawan untuk mengembangkan ide atau juga keterampilannya. Menurut Kartono (2019:39) indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut Sifat, Kebiasaan, Komunikasi.
3. **Motivasi Kerja**
Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 53) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.
4. **Disiplin Kerja**
Disiplin kerja karyawan merupakan disiplin kerja karyawan mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

Indikator – indikator tersebut untuk menyusun item – item instrument yang berupa pertanyaan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Analisis regresi berganda (multiple regression) yaitu alat yang digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan software SPSS karena bisa menghasilkan output untuk dianalisis lebih lanjut. Untuk itu diformulasikan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Motivasi
X_3	= Disiplin Kerja
E	= Standard Error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS Statistic 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen. Serta untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, menggunakan perhitungan persamaan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 26*. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	1.693	.808		2.096	.042
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.302	.125	.302	2.408	.021
	Motivasi (X ₂)	-.168	.080	-.289	-2.089	.043
	Disiplin Kerja (X ₃)	.489	.086	.882	5.699	.000

Hasil analisis linier berganda maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,693 + 0,302 X_1 + -0,168 X_2 + 0,489 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini, yaitu :

1. Nilai Konstan sebesar 1,693 berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja bernilai konstan, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 1,693.
2. Nilai Koefisien motivasi sebesar 0,302 yang berarti apabila variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X₂ dan X₃ tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,302
3. Nilai Koefisien disiplin kerja sebesar 0,168 yang berarti apabila variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X₂ dan X₃ tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,168.
4. Nilai Koefisien kinerja karyawan sebesar 0,489 yang berarti apabila variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel X₂ dan X₃ tetap konstan atau bernilai 0 (nol), maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,489.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil uji hipotesis secara persial pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja diketahui nilai t hitung sebesar 2.408 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung lebih besar

-2.089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil 0,5 sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung sebesar 5.699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen. artinya gaya kepemimpinan secara kemampuan menggunakan kekuasaan secara efektif dan bertanggung jawab dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta membawa nama baik perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Endah Susetyo Indiyati (2017), Billy Tamarindang, dkk (2017).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen. dalam hal ini adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja agar melakukan tugas mereka dengan berhasil. Semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan yang akan mereka dapatkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Endah Susetyo Indiyati (2017), Billy Tamarindang dkk (2017), Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk (2021), Haidar Rizki Suaiba, dkk (2021), Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Risky Nur Adha dkk (2019), melakukan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen. artinya disiplin kerja memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan tata tertib diri serta keteraturan diri dalam melakukan suatu pekerjaan agar terlatih baik fikiran, tindakan maupun perbuatan dalam mencapai tujuan di perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Endah Susetyo Indiyati (2017), Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Billy Tamarindang dkk (2017), Trifena Setiawaty Sinaga dkk (2020) melakukan penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saprotan Benih Utama Sragen dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan akan meningkat secara otomatis.
2. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dengan selalu memberikan motivasi secara terus menerus akan lebih meningkatkan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen.

3. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen
4. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan terbukti keberadaannya.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak-pihak dalam mengatasi kekurangan, yaitu:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh indikator skor rata-rata yaitu pada pernyataan "Pemimpin mendorong partisipasi anda dalam kegiatan pekerjaan", untuk itu PT. Saprotan Benih Utama Sragen harus berpartisipasi dalam kegiatan pekerjaan bersama-sama dengan tim. Munculnya gaya kepemimpinan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen. Tentu harus dicapai dengan kerja keras. Dengan kepemimpinan yang baik tentu mendorong adanya partisipasi dan kerja sama yang lebih baik.
 - b. Pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh indikator skor rata-rata yaitu pada pernyataan "Adanya semangat bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik" maka dari itu karyawan harus berusaha dapat menyelesaikan tugas dengan tim secara lebih baik agar pekerjaan cepat selesai dengan waktu yang ditentukan, dan dapat menyelesaikan tugas berikutnya di PT. Saprotan Benih Utama Sragen.
 - c. Pada variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh indikator skor rata-rata yaitu pada pernyataan "Karyawan memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku" untuk itu karyawan harus lebih memiliki kesadaran taat dan patuh pada peraturan yang sudah dibuat serta bertanggung jawab atas apa yang karyawan kerjakan pada PT. Saprotan Benih Utama Sragen.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber referensi yang terkait dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik kedepannya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri untuk proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatu dengan baik.

Demikian beberapa kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Endah Susetyo Indriyati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Jurnal Upajiwa Dewantara*, Vol. 1 No. 2 ISSN: 2580-4553.

- Erlangga, C.Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *VIII*
- Gede Prawira Utama Putra & Made Subudi. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, (2017). Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. CAPS: Deepublish, Yogyakarta.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi.
- Mangkunegara, a. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Tujuh ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiyanti, W. d. (2017). *Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Depok.