

## PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATPOL PP GRESIK

Faradila Agustina<sup>1\*</sup>, Mochammad Syafii<sup>2\*</sup>,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

---

### Article Info

#### Article history:

Received 2023

Accepted 2023

Published 2023

### Abstract

**Purpose**—The research aims to examines and proves the influence of motivation, leadership style and work discipline on member's performance of Gresik District Pamong Praja Police Unit. Pamong Praja Police Unit is an agency in charge of managing the field of legislation enforcement, community protection and peace, public order in the region. This research is important especially in performance of Gresik District Pamong Praja Police Unit which is still not optimal in enforcing Regional Regulation so that it is very important in realizing the implementation of Good Government Governance.

**Method**—This research uses a quantitative approach with multiple linear regression. Amount of sample taken 83 respondents and data collection is done with a questionnaire to obtain data.

**Finding**—Result of this research are motivation partially affects performance, leadership style partially affects performance, work discipline partially affects performance and overall motivation, leadership style and work discipline simultaneously affect the performance of members of the Gresik Regency Pamong Praja Police Unit.

**Implikasi**— Theoretical implications of the results of this study can explain the concept of performance management. The policy implications of the results of this study can provide empirical evidence that motivation, leadership style, work discipline, effect on the performance of member

**Keywords:** Motivation, Leadership Style, Work Discipline, The Performance of member

---

<sup>2\*</sup> Corresponding Author: [syafiimochamad87@gmail.com](mailto:syafiimochamad87@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah. Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap keadaan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah kurangnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas instansi pemerintah. Salah satu yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dari instansi pemerintah. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk pegawai dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai serta memberikan disiplin kerja yang jelas.

Kebijakan umum pemerintah dalam rangka pembagunan pemerintah yang baik (*good governance*), adalah dengan menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). *Output* adalah pencapaian dari pelaksanaan program- program atau kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah berupa: sarana, barang dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang *outcome* adalah fungsi dari sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktifitas dalam memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik serta jasa lainnya yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri (Amir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yaitu kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin baik pula organisasi tersebut.

Hasibuan (2012) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang- undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP No. 94 tahun 2021). Pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan pegawai dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang (Sinambela, 2012). Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian individu.

Menurut House *et. al* (dalam Yukl, 2010) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dalam tuntutan yang begitu besar peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh para pengikutnya. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu aspek dalam kepemimpinan yang erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin menerapkan cara memimpinnya pada karyawan. Dalam mengelola karyawannya, pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahannya, sehingga hal ini menjadi krusial jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan situasi karyawan dan perusahaan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menacapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi anggota. Pemimpin mendengar ide-ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya anggota dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara, 2011). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2012). Indikator-indikator motivasi menurut George & Jones (2011): 1) perilaku pegawai; 2) usaha pegawai; 3) kegigihan pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah instansi yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat juga menegakkan Peraturan Daerah untuk wilayah Kabupaten Gresik. Sesuai dengan kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah membantu Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat dan pembinaan PPNS.

Dengan tingginya resiko pekerjaan dan tuntutan target yang harus dicapai, terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengikuti pelatihan. Terbukti dari pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan yang sudah difasilitasi oleh Pemerintah Pusat, hanya karena lokasi pelatihan tersebut terlalu jauh, hingga berpengaruh pada kelengkapan persyaratan pada kenaikan pangkat pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang belum maksimal sebab gaya kepemimpinan kurang tegas, tidak tersampainya informasi kepada pegawai sehingga target belum bisa tercapai. Sebelum melaksanakan kegiatan, idealnya atasan memberikan arahan

kepada pegawai, apa-apa saja yang harus dilakukan, wilayah mana saja yang difokuskan untuk dilakukan pengawasan. Dikarenakan tidak adanya *briefing* atau arahan dari atasan, sehingga pegawai tidak fokus terhadap target yang harus dicapai pada saat itu. Kurangnya disiplin pegawai, dalam hal ini, disiplin acap kali diukur dari absensi kehadiran datang dan pulang, namun tidak di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Tingkat disiplin diukur dari kesiap-siagaan pegawai dalam tugas, absen datang kemudian dilanjutkan dengan apel pagi atau *briefing*, melaksanakan tugas sesuai perintah, setelah perintah dilaksanakan maka pegawai wajib siap siaga di mako sampai saat jam bekerja selesai. Akan tetapi *real* yang ada di lapangan tidak ada kesiap-siagaan dan mangkir. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

### **Kinerja**

Menurut Bangun (2012) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Menurut Bangun, Wilson (2012) indikator kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui: 1. Kuantitas dari hasil : Kuantitas dari hasil adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2. Kualitas dari hasil: Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 3. Ketepatan waktu dari hasil: Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4. Kehadiran: Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. 5. Kemampuan bekerja sama: Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga sangat membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Motivasi**

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan cara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, (Sunyoto, 2012).

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2011), yakni: 1. Arah Perilaku: Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja. 2. Tingkat Usaha: Hal ini berkaitan dengan usaha keras

yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja. 3. Tingkat Kegigihan: Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fahmi, 2014 mengatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang berkonsentrasi penuh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengatur orang lain untuk mengurus usaha sesuai permintaan yang diatur. Menurut Robbins, 2016 kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi pertemuan untuk mencapai mimpinya atau misi dari pengaturan tujuan tertentu. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1. Kemampuan mengambil keputusan: Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2. Kemampuan memotivasi: Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. 3. Kemampuan komunikasi: Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan: Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. 5. Tanggung jawab: Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. 6. Kemampuan mengendalikan emosional: Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

### **Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan keinginan seseorang untuk memahami dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku disekitarnya. Menurut (Hasibuan & Malayu, 2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan dan pandangan individu yang berasal dari hati. Kedisiplinan dapat diukur dengan indikator berikut (Sutrisno, 2016): 1) Taat terhadap aturan waktu: Jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku. 2) Taat terhadap aturan instansi: Peraturan dasar dalam berpakaian serta bertingkah laku dalam berkerja. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: Cara melakukan pekerjaan yang sesuai tugas dan tanggung jawab. 4) Taat terhadap peraturan lainnya: Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

### Hipotesis

1. H1 : Motivasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
2. H2 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
3. H3 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
4. H4 : Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Stuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka dan diolah komputer menggunakan program SPSS 25.

#### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang berjumlah 478 pegawai. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawaidengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan Teknik Slovin. Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh dari jumlah populasi pegawai sebanyak 478 konsumen dan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% sehingga jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 83 responden. Menggunakan sampel non probabilitas, dikarenakan peneliti tidak mendapatkan secara rinci identitas responden yang diperlukan dalam pembuatan kerangka *sampling*. Metode non probabilitas dengan menggunakan teknis penarikan sampel *purposive*.

#### Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Penelitian**

| Variabel                                        | Indikator                       | Sub Indikator                                                                          |
|-------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivasi Kerja (X1)<br>George & Jones<br>(2015) | Arah Perilaku                   | Sesuai SOP                                                                             |
|                                                 |                                 | Hubungan dengan teman kerja                                                            |
|                                                 | Tingkat Usaha                   | Kecakapan dalam bekerja                                                                |
|                                                 |                                 | Kemampuan dalam pekerjaannya                                                           |
|                                                 | Tingkat Kegigihan               | Profesional dalam bekerja<br>Mengikuti program pelatihan/seminar                       |
| Gaya Kepemimpinan<br>(X2)<br>Kartono: 2008      | Kemampuan Mengambil Keputusan   | 1. Pengambilan keputusan secara tepat<br>2. Pengambilan keputusan secara cepat         |
|                                                 | Kemampuan Memotivasi            | 1. Memberikan semangat kerja<br>2. Penghargaan                                         |
|                                                 | Kemampuan Komunikasi            | Pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya                                |
|                                                 | Kemampuan mengendalikan bawahan | 1. Tegas<br>2. Mudah diatur                                                            |
|                                                 | Tanggung Jawab                  | Pemimpin bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya |

|                                       | Kemampuan mengendalikan emosi                 | Kemampuan mengatur emosi                                                                                     |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Disiplin Kerja (X3)<br>Sutrisno: 2016 | Taat terhadap aturan waktu                    | 1. Memahami ketentuan jam kerja dan datang atau pulang tepat waktu<br>2. Absensi kehadiran datang dan pulang |
|                                       | Taat terhadap peraturan instansi              | 1. Mentaati pelaksanaan tugas<br>2. Mentaati peraturan di instansi                                           |
|                                       | Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | 1. Menjalankan mekanisme kerja<br>2. Memelihara dan menjaga kelengkapan kerja                                |
|                                       | Taat terhadap peraturan lainnya               | 1. Mentaati tugas dari pimpinan                                                                              |
| Kinerja (Y)<br>Bangun, Wilson: 2012   | Kuantitas dari hasil                          | 1. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan<br>2. Jumlah pekerjaan yang terselesaikan                             |
|                                       | Kualitas dari hasil                           | 1. Kesesuaian kemampuan diri dengan jenis pekerjaan yang diampu<br>2. Tingkat kesalahan dalam bekerja        |
|                                       | Ketepatan waktu dari hasil                    | 1. Kesesuaian waktu dan penyelesaian dengan target lembaga<br>2. Pemanfaatan waktu                           |
|                                       | Kehadiran                                     | Keberadaan waktu jam kerja                                                                                   |
|                                       | Kemampuan bekerja sama                        | Keaktifan kegiatan bekerja dalam tim                                                                         |

### Definisi Operasional Variabel

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan, mengendalikan, memotivasi dan bertanggung jawab dalam memaksimalkan kinerja anggota agar tujuan organisasi tercapai. Disiplin merupakan bentuk taat dan patuh serta melakukan sesuatu hal tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang hendak dicapai yang ditetapkan berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran maupun kemampuan bekerja sama. Pada penelitian ini diperoleh dua macam variabel penelitian, yaitu Variabel Independen (Variabel Bebas) dan Variabel Dependen (Variabel Terikat).

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa tahap dalam mengumpulkan data agar data yang diperoleh terlampir dengan jelas dan lengkap. Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer yakni kuisioner dan wawancara dan data sekunder. **Uji Analisis Data**

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, di mana n adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilainya positif, maka isu atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali:2006).

#### 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2006) reliabilitas merupakan tingkat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika

nilai menunjukkan *Alpha cronbach* lebih besar dari 0,6.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) (Sugiyono, 2019:213).

4. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali : 2018 adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal dan terdapat dua cara untuk menguji normalitas yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik (uji Skewness dan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov*).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan melalui uji Glejser, dimana akan dilakukan regresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018).

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara residual pada periode tertentu dengan residual pada periode sebelumnya dalam model regresi linear.

e. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) mempunyai hubungan linear. Priyatno (2018) menjelaskan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (pada kolom deviation for linearity).

5. Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (secara parsial) dalam menjelaskan varians variabel dependen. Pengujian menggunakan nilai signifikan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. (Ghozali, 2018)

Uji F

Pada dasarnya uji f menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)

6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan



untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.1582 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat dan jika korelasi di bawah 0.1582 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016:126). Tabel analisis uji validitas yang telah dilakukan uji menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kualitas pelayanan, lokasi penjualan, dan kepuasan konsumen dikatakan valid, karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis (0.1582).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Butir Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|------------------|----------|---------|------------|
| 1  | X1       | X1.1             | 0,727    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X1.2             | 0,735    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X1.3             | 0,812    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X1.4             | 0,829    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X1.5             | 0,755    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X1.6             | 0,821    | 0,2159  | Valid      |
| 2  | X2       | X2.1             | 0,675    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.2             | 0,653    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.3             | 0,776    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.4             | 0,645    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.5             | 0,759    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.6             | 0,685    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.7             | 0,802    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.8             | 0,675    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X2.9             | 0,752    | 0,2159  | Valid      |
| 3  | X3       | X3.1             | 0,768    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.2             | 0,859    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.3             | 0,875    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.4             | 0,871    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.5             | 0,871    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.6             | 0,807    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | X3.7             | 0,642    | 0,2159  | Valid      |
| 4  | Y        | Y1               | 0,464    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y2               | 0,773    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y3               | 0,800    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y4               | 0,757    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y5               | 0,769    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y6               | 0,820    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y7               | 0,757    | 0,2159  | Valid      |
|    |          | Y8               | 0,761    | 0,2159  | Valid      |

Sumber : Data diolah peneliti

### Uji Reliabilitas

Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Setelah dilakukan uji

reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25.00 for windows terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Butir Pernyataan | Cronbach Alpha | Alpha | Keterangan |
|-----|----------|------------------|----------------|-------|------------|
| 1   | X1       | X1.1             | 0,863          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X1.2             | 0,859          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X1.3             | 0,841          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X1.4             | 0,837          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X1.5             | 0,852          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X1.6             | 0,839          | 0,6   | Valid      |
| 2   | X2       | X2.1             | 0,871          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.2             | 0,871          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.3             | 0,859          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.4             | 0,873          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.5             | 0,860          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.6             | 0,868          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.7             | 0,855          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.8             | 0,869          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X2.9             | 0,861          | 0,6   | Valid      |
| 3   | X3       | X3.1             | 0,893          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.2             | 0,876          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.3             | 0,874          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.4             | 0,875          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.5             | 0,875          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.6             | 0,884          | 0,6   | Valid      |
|     |          | X3.7             | 0,925          | 0,6   | Valid      |
| 4   | Y        | Y1               | 0,897          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y2               | 0,822          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y3               | 0,820          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y4               | 0,833          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y5               | 0,823          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y6               | 0,818          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y7               | 0,825          | 0,6   | Valid      |
|     |          | Y8               | 0,825          | 0,6   | Valid      |

Sumber : Data diolah peneliti

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 83                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.75398235              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .064                    |
|                                    | Positive       | .050                    |
|                                    | Negative       | -.064                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .585                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .884                    |

f. Test distribution is Normal.

g. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh nilai *sig. Unstandart Residual* sebesar 0,884. Maka nilai *sig.* 0.884 lebih besar dari 0.05, dalam dasar pengambilan keputusan. Jika nilai *sig* lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup>      |                   |                             |            |                           |        |      |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                          |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                                |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                              | (Constant)        | 3.619                       | 1.720      |                           | 2.104  | .039 |
|                                | Motivasi          | .055                        | .131       | .095                      | .420   | .676 |
|                                | Gaya Kepemimpinan | .007                        | .068       | .020                      | .102   | .919 |
|                                | Disiplin Kerja    | -.108                       | .080       | -.246                     | -1.358 | .178 |
| a. Dependent Variable: Abs_RES |                   |                             |            |                           |        |      |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0.676 (lebih besar dari 0,05), nilai signifikansi variabel  $X_2$  sebesar 0.919 (lebih besar dari 0,05), nilai signifikansi variabel  $X_3$  sebesar 0.178 (lebih besar dari 0,05 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini berarti tidak terjadi korelasi antara variabel independen dengan residualnya.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel Bebas    | Tolerance Value | VIF   | Keterangan            |
|----|-------------------|-----------------|-------|-----------------------|
| 1  | Motivasi          | 0,239           | 4,191 | Non Multikolinieritas |
| 2  | Gaya Kepemimpinan | 0,333           | 3,006 | Non Multikolinieritas |
| 3  | Disiplin Kerja    | 0,373           | 2,678 | Non Multikolinieritas |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari pengelolaan data diperoleh dari nilai tolerance value yaitu lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance value  $> 0,1$ , maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                             |               |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Model                                                                  | Durbin-Watson |
| 1                                                                      | 1.795         |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                 |               |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson diperoleh sebesar 1,795, terletak diantara batas atas (du) yaitu 1,7187 dan (4-du) yaitu  $4 - 1,7187 = 2,2813$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

### Uji Linieritas

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

| Variabel                    | Deviation from Linearity. |       | Keterangan |
|-----------------------------|---------------------------|-------|------------|
|                             | Nilai F                   | Sig.  |            |
| Motivasi * Kinerja          | 1,122                     | 0,359 | Linear     |
| Gaya Kepemimpinan * Kinerja | 1,779                     | 0,057 | Linear     |
| Disiplin Kerja * Kinerja    | 0,753                     | 0,695 | Linear     |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi pada kolom Deviation from Linearity semua variabel menunjukkan nilai sig. > 0,05 maka model regresi memiliki hubungan yang linear.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>              |                   |                             |            |                           |        |      |
|----------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                                  |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                        |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                                      | (Constant)        | -2.998                      | 2.721      |                           | -1.102 | .274 |
|                                        | Motivasi          | .457                        | .208       | .290                      | 2.201  | .031 |
|                                        | Gaya Kepemimpinan | .242                        | .108       | .249                      | 2.235  | .028 |
|                                        | Disiplin Kerja    | .423                        | .126       | .354                      | 3.362  | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                   |                             |            |                           |        |      |

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diketahui nilai Constan ( $\alpha$ ) sebesar -2,998 sedang nilai X1, X2 dan X3 ( $\beta$  koefisien regresi) sebesar 0,457; 0,242, dan 0,423 sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

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

$$Y = -2,998 + 0,457X_1 + 0,242X_2 + 0,423X_3$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -2,998 artinya apabila Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,457 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0,242 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,423 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi 0,457, gaya kepemimpinan 0,242, dan disiplin kerja 0,423; karena 0,457 > 0,423 dan 0,242 maka motivasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### Uji T

Tabel 9 Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)        | -2.998                      | 2.721      |                           | -1.102 | .274 |
|                           | Motivasi          | .457                        | .208       | .290                      | 2.201  | .031 |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .242                        | .108       | .249                      | 2.235  | .028 |
|                           | Disiplin Kerja    | .423                        | .126       | .354                      | 3.362  | .001 |

|                                        |                |      |      |      |       |      |
|----------------------------------------|----------------|------|------|------|-------|------|
|                                        | Disiplin Kerja | .423 | .126 | .354 | 3.362 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                |      |      |      |       |      |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan beberapa hasil hipotesis yaitu:

- H1 = Adanya pengaruh dari variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)  
diperoleh nilai t hitung sebesar 2,201 lebih besar dari t tabel 1,99045.
- H2 = Adanya pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap  
Kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,235 lebih besar dari t tabel  
1.99045.
- H3 = Adanya pengaruh dari variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y)  
diperoleh nilai t hitung sebesar 3,362 lebih besar dari t tabel 1.99045.

### Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>b</sup>                                                     |            |                |    |             |        |                   |
|------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                  |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                      | Regression | 1278.029       | 3  | 426.010     | 54.114 | .000 <sup>a</sup> |
|                                                                        | Residual   | 621.922        | 79 | 7.872       |        |                   |
|                                                                        | Total      | 1899.952       | 82 |             |        |                   |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi |            |                |    |             |        |                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                 |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas didapatkan F hitung 54,114 dengan F tabel 2,72 yang didapat dari  $df = N - k$ ,  $83 - 3 = 80$ . Dilihat pada kolom  $df = 80$  dan  $k = 3$  pada tabel F maka didapatkan nilai 2,72. F hitung lebih besar dari F tabel maka  $H_0$  ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11 Hasil Analisis Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                                             |   |                   |          |                   |                            |               |
|------------------------------------------------------------------------|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                                  |   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|                                                                        | 1 | .820 <sup>a</sup> | .673     | .660              | 2.806                      | 1.795         |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi |   |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                 |   |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 4.23 diketahui bahwa nilai R

Square yang diperoleh adalah sebesar 0,673 atau 67,3%. Angka 0,673 atau 67,3% tersebut memberikan arti bahwa kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dipengaruhi oleh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi faktor lain selain motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
4. Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

## BIBLIOGRAFI

- Abdullah Ma'ruf (2014), *Manajemendan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Sleman, Yogyakarta.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Garry Dassler, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Indeks Pertama Putri Media
- Ghozali, i., & ratmono, d. (2018). *Analisis multivariat dan ekonometrika dengan eviews*  
10. Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Billy, Tamarindang., L.Mananeke, M.pandowo. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, Juni 2017
- Daffa, Azrial Arysandi & Renny Husniati. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. *Journal of Young Entrepreneurs*, Vol. 01, No. 01, Oktober 2022.
- Dewi, Sandy Trang. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emba*, Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 208-216.
- Daffa, Azrial Arysandi & Renny Husniati. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. *Journal of Young Entrepreneurs*, Vol. 01, No. 01, Oktober 2022.
- Dewi, Sandy Trang. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emba*, Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 208-216.

Hendra, Efhendy., B.Mantikei., A.Syamsudin. 2020. Pengaruh motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and management*.

Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma*, 7(1), 20–30.

Neneng, Sofiyanti & Achmad Nawawi. 2017. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Universitas Buana Perjuangan Karawang*.