

Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Sahrul Ramdani ¹⁾; Rita Tri Yusnita ²⁾; Arga Sutrisna ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ ramdhanisahrul588@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]
Revised [22 Agustus 2022]
Accepted [3 September 2022]

KEYWORDS

Leadership Style, Work
Motivation, Work Discipline

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik Pengumpulan data diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 89 responden yang merupakan Karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera; (2) Gaya Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera; (3) Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera; (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja karyawan PT. Nata Bersaudara Sejahtera.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Employees of PT Nata Bersaudara Sejahtera. The method used in this research is a survey with a quantitative approach. Data collection techniques were obtained directly through questionnaires distributed to 89 respondents who were employees of PT Nata Bersaudara Sejahtera. The technique used in this research is path analysis. The results of the study indicate that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on work motivation for employees of PT Nata Bersaudara Sejahtera; (2) Leadership style directly has a positive but not significant effect on the Work Discipline of PT Nata Bersaudara Sejahtera employees; (3) Work Motivation has a direct positive and significant effect on the Work Discipline of PT Nata Bersaudara Sejahtera employees; (4) Leadership style has a positive and significant effect on work discipline through the work motivation of employees of PT. Nata Bersaudara Sejahtera.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu contoh negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini Negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan Negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari ketenagakerjaan yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan (Husaini, Abdullah: 2017)

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Orang cakap adalah orang yang berprestasi baik. Berprestasi baik disini menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan tersebut dikatakan berprestasi dan dapat berkembang untuk kelangsungan perusahaan kedepannya. Kinerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti, lamban kerja dan berhenti kerja ini berakibat pada kerugian bagi karyawan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu nampak jelas. Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kerja yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata. Tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri (Maslan, 2013: 67)..

Disiplin kerja menjadi salah satu hal penting untuk di perhatikan disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa

diterapkan tersebut, karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun akan terjaga, membantu menghindari masalah hukum di kemudian hari.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:143) : “Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.”

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:170) : “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”

Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27) gaya kepemimpinan adalah: “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Berdasarkan dari semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161)

“Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) “Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Menurut Samsudin (2010: 281) motivasi adalah: “Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.”

Dari beberapa motivasi diatas dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan yang tentu mencapai satu tujuan pada diri seorang akan mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja dapat di artikan sebagai berikut : “Disiplin kerja adalah suatu 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.”

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah : “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat di tarik kesimpulan nya bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Menurut Sugiyono (2015:8) Mendefinisikan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Menurut Sugiyono (2015:6) “Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”

Alat Analisis Data

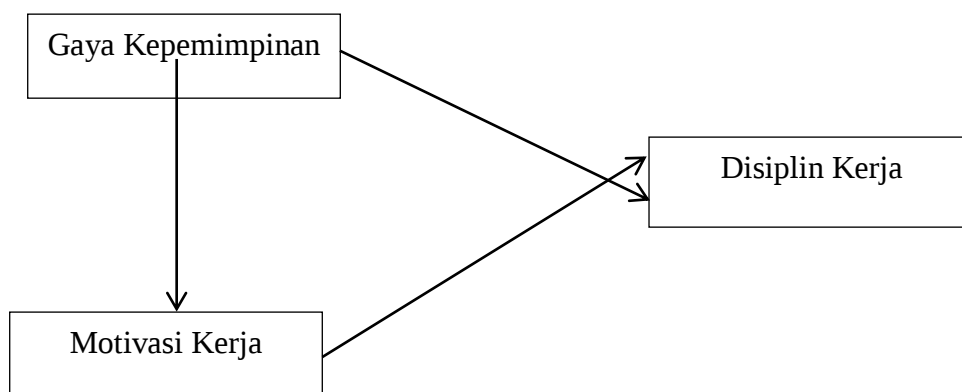
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y). Untuk menganalisis data lebih lanjut, maka dilakukan pengujian hubungan serta pengaruh tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk manaksir hubungan kausalitas (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2016:237). Ada beberapa tahapan dalam melakukan analisis jalur, antara lain :

Menentukan diagram jalur

Tahapan pertama dalam melakukan analisis jalur adalah membuat persamaan struktural atau diagram jalur, Diagram jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Disiplin Kerja

ϵ = Epsilon (Faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja)

p_{YX_1} = Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

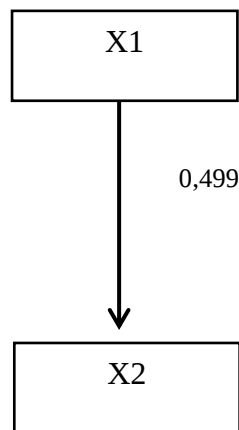
p_{YX_2} = Koefisien jalur motivasi kerja terhadap disiplin kerja menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

$p_{X_2X_1}$ = Koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Untuk melihat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:



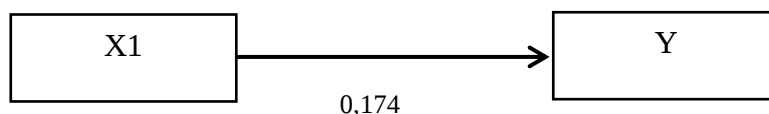
Gambar 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 12, halaman 115), besar keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi Kerja (X_2) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,499 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut moderat. Dengan demikian, Motivasi kerja (X_2) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan koefisien determinasi sebesar 0,249 atau sebesar 24,9%. Gaya Kepemimpinan yang bagus adalah gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan dengan keadaan jaman saat ini, karena jika gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan kondisi yang ada sekarang maka karyawan yang menjadi bawahannya akan termotivasi dengan perubahan jaman yang berkembang saat ini dan hal itu sejalan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 5.372 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1.66256, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dapat dilihat dari nilai sig 0.000 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan menjadi Faktor penentu bagi Motivasi Kerja Karyawan pada PT Nata Bersaudara Sejahtera. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja pada PT Nata Bersaudara Sejahtera.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada PT Nata Bersaudara Sejahtera

Untuk melihat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

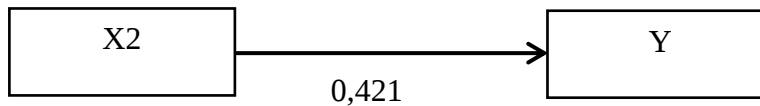
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 13, halaman 116), besar keeratan gabungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) sebesar 0,174 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut sedang. Dengan demikian, disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $[(0,174)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 3,027%.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis diantara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , diperoleh t_{hitung} sebesar 1.652 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1.66256, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari sig 0,102 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05\%$. Maka tolak H_a terima H_0 dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan belum menjadi faktor penentu bagi karyawan dalam melaksanakan Disiplin Kerja, akan tetapi bisa dilakukan dengan beberapa faktor lain misalnya pimpinan

tidak boleh membiarkan karyawan tidak masuk kerja dengan alasan sakit tanpa surat keterangan dan jika ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pimpinan harus memberikan peringatan berthap agar karyawan disiplinnya semakin membaik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT Nata Bersaudara Sejahtera

Untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:



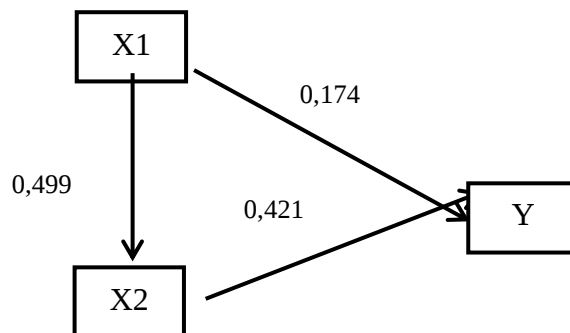
Gambar 4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 13, halaman 116), besar keeratan hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) sebesar 0,421 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut sedang. Dengan demikian, disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X_2) sebesar $[(0,421)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 17,724%.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis diantara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika thitung lebih besar ttabel, diperoleh thitung sebesar 3.989 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai ttabel 1.66256, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari sig 0,000 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 atau terima H_a , dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor penentu bagi karyawan dalam melaksanakan Disiplin Kerja.

Motivasi Kerja karyawan bisa dilihat dari sebesarapa berusahanya dan seriusnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan sebesarapa besar juga timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, jika perusahaan dan karyawan saling melengkapi satu sama lain maka akan tercapai nya tujuan perusahaan dengan cepat.

Secara Lengkap pengaruh antara variabel X_1 , X_2 Terhadap Y dapat dilihat dari Gambar berikut:



Gambar 5. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 , X_2 Terhadap Y

Dari Gambar 5 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang disajikan dalam Tabel 1

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 dan X_2 Terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah
X_1 ke Y	$(0,174)^2$		0,030276
		$(0,174) (0,499) (0,421)$	0,036553
Total Pengaruh X_1 Terhadap Y			0,066829
X_2 ke Y	$(0,421)^2$		0,177241
Total Pengaruh X_2 Terhadap Y			0,177241
Total Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y			0,24407

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara keseluruhan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,24407 atau 24,40%. Sedangkan pengaruh total Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan sebesar 0,177241.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja, dilakukan Uji Sobel (Lampiran 14, halaman 117). Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 2.82324277 yang mana lebih besar 1,96 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi Kerja bersifat Berpengaruh Positif dan Signifikan. Artinya penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi mampu memediasi hubungan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian, Gaya kepemimpinan yang positif dan Motivasi kerja dapat menjadi pilihan dalam mengurangi resiko di dalam pekerjaan.

Hasil dari motivasi kerja disini dapat diterapkan sebagai mediasi terhadap disiplin kerja pada PT. Naata Bersaudara Sejahtera seperti :

Perusahaan selalu memberikan peluang untuk maju, karyawan selalu berusaha menunjukkan potensi dalam dirinya, karyawan selalu mendapatkan pujian apabila melebihi target, karyawan yang mencapai target berhak mendapatkan penghargaan, karyawan selalu mengerjakan sesuai target dan pencapaian pekerjaan yang dilakukan menjadi motivasi karyawan di PT. Nata Bersaudara Sejahtera.

Maka semakin baik disiplin kerja yang disebabkan oleh motivasi kerja di PT. Nata Bersaudara Sejahtera dapat berdampak baik pula bagi kepemimpinan nya maupun sebaliknya. Maka gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Nata Bersaudara Sejahtera dengan positif dan motivasi kerja yang positif pula tentu dapat menjadi pilihan perusahaan dalam mengambil tindakan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai mediasi disiplin kerja pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera sudah sangat tinggi dan sangat baik. Artinya perusahaan bisa mempertahankan usaha dan karyawannya meskipun terdapat banyak pesaing dalam perusahaan dibidang yang sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera. Keseluruhan tiga variabel termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik.
2. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera secara Positif dan Signifikan
3. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera secara positif namun tidak signifikan
4. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera secara positif dan Signifikan
5. Terdapat Pengaruh dan Signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera diklasifikasikan sangat baik karena mendapatkan skor masing-masing sebesar 2986, 2150, dan 3100 Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PT. Nata Bersaudara Sejahtera dinyatakan sangat baik. Pencapaian penerapan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan ini harus dipertahankan bahkan bisa di tingkatkan.
2. Adapun bagi perusahaan yang masih dalam klasifikasi baik atau cukup baik, bisa melakukan beberapa hal yang dapat menjadi faktor pendorong terlaksana nya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan yang baik seperti: perusahaan harus lebih melihat situasi dan kondisi untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk digunakan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan nya dengan maksimal, perusahaan juga harus memberikan sesuatu seperti bonus, insentif,

fasilitas yang layak, penghargaan atau apresiasi kepada karyawan untuk mendorong para karyawan supaya lebih giat dalam pekerjaan yang dilakukan nya, perusahaan juga harus menerapkan aturan-aturan yang jelas, tertulis, dan mampu di aplikasikan oleh pemimpin dan semua karyawan yang ada di dalamnya serta menjalin hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Disarankan juga untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan agar lebih meningkat dan lebih baik lagi seperti prestasi kerja, beban kerja, komunikasi, sumber daya manusia, produktivitas kerja, budaya kerja, kinerja karyawan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- 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..
- Bayu Sentosa, Nurul Fauziah, dan Tholiatul Mas'adah. 2019. Pengaruh Gaya Kepmimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro Jurnal Riset Entrepreneurship, JRE Volume 2 No: 2 Tahun 2019 Hlm. 37-41e-ISSN: 2621-153X <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre>.
- Banni, Maslan.dkk. 2013 "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) wilayah Kalimantan timur area samarinda". Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Mulawarman.
- Ghozali Imam. 2016 . Aplikasi Analisis Multipariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi Tujuh. Semarang Badan Penerbit Universitas di Ponogoro.
- Heni Ingsiyah, Putut Haribowo, dan Isnaini Nurkhayati. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang" Jurnal Admisi dan Bisnis Volume 20 No: 1 Tahun 2019 Hlm. 83-92 e-ISSN: 2527-3582, p-ISSN: 1411-4321. DOI: <http://dx.doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>.
- Hidayat, A. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur". Penelitian Ilmu Manajemen, 1(1), 141–150.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widia Cipta, II(1), 26–31.
- McClelland ,Suwanto. 2020:52. Tentang berkaitan dengan Motivasi Kerja.
- McClelland ,Suwanto. 2020. Pengertian Motivasi Kerja Manajemen SDM.
- Riduwan. 2015. " Dasar-Dasar Statistika". Bandung: Alfa Beta.
- Rivai dan Ella Sagala. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan". Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins 2015:182. Menerangkan tentang Motivasi Kerja Mamajemen Sumber daya manusia.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Jenius Vol.3. No.2.
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins . 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela 2016:336. tentang disiplin kerja manajemen sumberdaya manusia.
- Sedarmayanti dalam Marjuni. 2017 :104. Iindikator motivasi kerja Manajemen sumberdaya manusia.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D ,Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suhardi 2018, "Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya", Yogyakarta: Gaya Mediva <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/190/161>

Yahya ds. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk" Jurnal Pendidikan dan Keluarga Volume. 11 No. 2 Tahun 2019 hlm.126-136.