

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAHARU JAYA ABADI

Khoirul Dwi Saputra
khoirulds01@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employees' performance at PT. Gaharu Jaya Abadi. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which the member of the population was the sample. Furthermore, the population was all employees at PT. Gaharu Jaya Abadi consisting of 55 people. In line with that, there were 55 respondents as the sample. Additionally, the data were primary with questionnaires as the instrument in the data collection technique. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The research result concluded that leadership style had a significantly positive on employees' performance at PT. Gaharu Jaya Abadi. Likewise, motivation had a negative and no effect significantly on employees' performance at PT. Gaharu Jaya Abadi. Similarly, work discipline had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Gaharu Jaya Abadi.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi sebanyak 55 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki rasa simpati dan empati yang dimana dapat berpotensi sebagai makhluk sosial untuk bisa berkelompok maupun individu. Saat ini juga persaingan di dalam dunia berkembang semakin pesat, terutama dengan adanya sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset terpenting di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sendiri yaitu individu yang produktif dan pengatur di organisasi, baik itu organisasi di suatu instansi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia telah memainkan peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan mengadopsi sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen, setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan sendiri itupun memiliki tugas yang membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika memiliki karyawan berbakat atau berpotensi di bidangnya selalu jadi prioritas perusahaan guna kesuksesan perusahaan, fondasi perusahaan akan kuat.

Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang bagaimana menjalankan fungsi kepemimpinan dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar Hasibuan (2015:56). Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Motivasi adalah keinginan-keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu untuk melaksanakan kegiatannya dengan keikhlasan, keceriaan, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan akan memberikan hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018:23). Cara berpikir karyawan yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja mereka ini pada halnya yaitu meningkatkan motivasi untuk tampil performa terbaiknya, sehingga terjadinya motivasi ini itu untuk mendapatkan sesuatu atau keinginan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Edy Sutrisno (2016:89) menjelaskan disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ditetapkan atau disiplin yang berarti sikap, perilaku, dan perbuatan yang konsisten dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari suatu organisasi. Disiplin kerja karyawan yang baik terlebih akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil seorang individu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama Budihardjo (2015). Dalam di sebuah organisasi, kinerja juga bisa disebut sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

PT. Gaharu Jaya Abadi adalah salah satu bagian dari wilayah yang berada di Sidoarjo serta mempunyai adanya cabang-cabang di pulau Jawa. PT. Gaharu Jaya Abadi didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, seperti halnya dengan adanya layanan yang lengkap dan terpercaya guna memenuhi kebutuhan baik barang ataupun jasa. Penulis menyimpulkan dari keterangan diatas agar PT. Gaharu Jaya Abadi memperhatikan kepemimpinan terhadap karyawan, memberikan motivasi yang lebih dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Absen		
			Alpa	Sakit	Izin
April	55	26	2	2	2
Mei	55	27	3	0	4
Juni	55	26	1	2	4
Juli	55	27	2	1	5
Agustus	55	26	4	1	4
September	55	27	4	2	4
Oktober	55	28	3	1	4

Sumber: Data Sekunder diolah, tahun 2022

Tabel 1 menjelaskan tentang absensi karyawan periode April Sampai Oktober, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa dalam kurun waktu tersebut mengalami penurunan kehadiran karyawan. Pada bulan Agustus karyawan yang tidak masuk sebanyak 9 orang atau sebesar 16,4% dan bulan September sebanyak 10 orang atau sebesar 18,1%. Dengan ini bisa menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada PT Gaharu Jaya Abadi yang menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk karena pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan oleh karyawan yang tidak masuk dan data absensi berdasarkan alpa, sakit dan izin harus diperjelas agar karyawan tidak semena - mena. Hal ini menyebabkan penurun hasil kinerja karyawan,

maka PT. Gaharu Jaya Abadi perlu memperketat disiplin kerja agar hasil kerja dapat produktif.

Dari fenomena diatas karyawan tidak hanya dituntut untuk mengerjakan tugas kantor yang sesuai dengan tanggung jawab saja, tetapi juga mampu menaati peraturan yang berlaku di PT. Gaharu Jaya Abadi, untuk dapat mewujudkan kinerja karyawan yang baik perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan keadaan dan taktik berdasarkan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa digunakan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan. Winardi (dalam Rivai, 2014:265) gaya kepemimpinan merupakan seorang dalam kemampuannya yang karena kecakapan pribadinya atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan dan menunjukkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong perilaku seseorang, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu. Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat dan memberdayakan orang untuk menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Wibowo (2016) motivasi adalah perilaku yang berorientasi pada tujuan. Motivasi mendorong karyawan untuk menyelesaikan sesuka hati atau mengikuti kemauan guna menyelesaikan tugas.

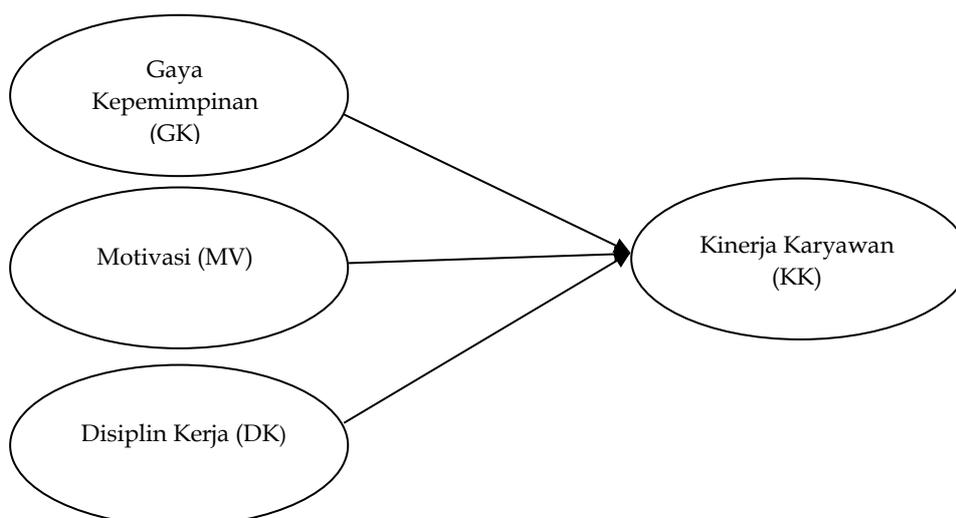
Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kewajiban bagi suatu kantor atau organisasi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak semena mena dalam menjalankan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Dewi dan Harjoyo (2019:93) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati, dengan ini kerja adalah segala aktivitas manusia yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga mempunyai hubungan kuat dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan strategis perusahaan, dan selalu memberikan kontribusi pada ekonomi perusahaan. Mangkunegara (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya dengan seperti itu pemimpin berperilaku untuk berpegang penuh akan tanggung jawabnya. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang aktif dan efektif. Samsuddin (2018:36) menjelaskan kepemimpinan adalah proses memengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian Gaya kepemimpinan diartikan salah satu alat yang paling penting bagi beberapa indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesis ialah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Bahri (2018:48) menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang mendorong dan memotivasi serta memastikan bahwa seorang yang termotivasi bergerak ke arah yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sendiri juga menjadi alasan yang mendasari apa yang dilakukan seseorang. Penelitian yang telah dilakukan oleh Gultom (2014) menunjukkan bahwa motivasi telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan sekaligus agar selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya disiplin kerja dalam bekerja karyawan telah dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Fahmi (2016:65) Disiplin adalah tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jikalau emang terjadi kesalahan

yang menimpa sehingga aturan tersebut berfungsi dan ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dan Husda (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesisnya ialah sebagai berikut:

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mrnggunakan strategi penelitian asosiatif. Sugiyono (2018:63) jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai hubungan kedua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif.

Gambaran dari populasi (obyek) penelitian

Populasi merupakan ruang lingkup atau besaran karakteristik dari subjek yang akan diteliti. Sugiyono (2018:130) menyatakan populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diresmikan oleh peneliti guna digunakan dalam penelitian sehingga kesimpulan akan ditarik menjadi hasil akhir.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik pengambilan sampel dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian tersebut, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti telah menggunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2015:85) mengatakan bahwa cara pengambilan sampel tersebut telah dinamakan teknik *sampling jenuh* yaitu sebuah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan penelitiannya dengan cara mendatangi langsung di PT. Gaharu Jaya Abadi. Kuesioner ini mengajukan dengan berbagai rancangan pertanyaan didasari dengan desain dan mengajukan pertanyaan yang tertuju pada jawaban hingga jawaban tersebut mempunyai makna. Setiap pertanyaan memiliki respon jawaban yang signifikan dalam menguji hipotesis dengan tujuan utama penelitian, serta di ikuti oleh tujuan utama penelitian. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja di PT. Gaharu Jaya Abadi.

Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi adanya sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi (MV), Disiplin Kerja (DK). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada bawahannya berupa arahan, dukungan, dan partisipasi di PT. Gaharu Jaya Abadi. Adapun indikator gaya kepemimpinan Kartono (dalam Paramita, 2017) yaitu meliputi: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan

komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri maupun luar diri seorang karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi agar semangat dalam mengerjakan tugas / pekerjaannya. Afandi (2018:29) indikator motivasi meliputi: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku perbuatan pada perusahaan PT. Gaharu Jaya Abadi. Adapun peraturan yang akan Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi disertai sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan melaksanakan tugas dengan baik. Robbin *et al.*, (2016:260) indikator kinerja karyawan, meliputi: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data dianggap valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur Ghazali (2016:19). Pengujian validitas data, dapat menghitung skor total dengan korelasi *bivariat* dari setiap skor pada indikator. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 (*level of significance*) untuk skor ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid. Kriteria penilaian untuk uji kelayakan adalah jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variable tersebut valid, sedangkan jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variable tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan dalam mengukur data kuesioner yang telah terkandung indikator dari variabel. Reliabilitas yaitu suatu alat digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk Ghazali (2016:48). Alternatif jawaban dalam uji realibilitas lebih dari dua yang telah menggunakan uji *Cronbach's Alpha* yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, sedangkan jika *Cronbach's alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu koefisien dalam setiap variabel. Ghazali (2018) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 GK + \beta_2 MO + \beta_3 DK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_2 : Koefisien regresi variabel Motivasi

- β_3 : Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
GK : Gaya Kepemimpinan
MO : Motivasi
DK : Disiplin Kerja
 e : Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sesuatu yang bertujuan untuk menguji regresi variabel pengganggu residual dan memiliki distribusi atau mendekati normal. Priyanto (2014:69) uji normalitas data ialah hal yang penting karena suatu data yang terinput normal, maka data tersebut mewakili populasi jika suatu data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historigramnya telah menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas sedangkan, jika suatu data telah menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak dapat mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa atau menguji model regresi dalam artian harus ada temuan adanya korelasi antara variabel *independent*. Ghozali (2016:103) model regresi yang baik selayaknya tidak akan terjadi korelasi antara variabel *independent*. Pedoman Jika nilai VIF kurang dari 10, dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Untuk menguji ada atau tidaknya yaitu jika nilai toleransi adalah ≤ 1 dan nilai VIF adalah ≥ 10 maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas sedangkan, jika nilai toleransi mendekati 1 dan nilai VIF bernilai < 10 , maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan agar menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi Ghozali (2018:137). hal ini dapat dikonfirmasi dengan metode grafik yang dilakukan dengan mengamati *scatter plot*. Sumbu horizontal mewakili nilai standar yang diprediksi dan sumbu vertikal mewakili nilai sisa standar berdasarkan jika *scatter plot* membentuk pola tertentu maka terjadi menunjukkan masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk sedangkan, jika *scatter plot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model yang dibentuk.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya ini mengukur seberapa baik atau layak jika bisa dapat menjelaskan variabel dependen yang berbeda, dan nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1 Ghozali (2016:95). Kriteria analisis koefisien determinasi adalah jika nilai (R^2) mendekati 0, maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, sehingga model dinyatakan kurang layak sedangkan, jika nilai (R^2) mendekati 1, maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, sehingga model dinyatakan layak.

Uji t

Uji t bertujuan digunakan dalam mengetahui pengaruh dengan masing-masing variabel *independent* pada *dependet* Ghozali (2016:171). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK.1	0,700	0,000	Valid
	GK.2	0,506	0,000	Valid
	GK.3	0,534	0,000	Valid
	GK.4	0,494	0,000	Valid
	GK.5	0,369	0,006	Valid
	GK.6	0,580	0,000	Valid
Motivasi (MV)	M.1	0,318	0,018	Valid
	M.2	0,552	0,000	Valid
	M.3	0,500	0,000	Valid
	M.4	0,376	0,005	Valid
	M.5	0,396	0,003	Valid
	M.6	0,420	0,001	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,482	0,000	Valid
	DK.2	0,496	0,002	Valid
	DK.3	0,524	0,000	Valid
	DK.4	0,360	0,007	Valid
	DK.5	0,310	0,021	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,749	0,000	Valid
	KK.2	0,556	0,000	Valid
	KK.3	0,435	0,007	Valid
	KK.4	0,525	0,000	Valid
	KK.5	0,290	0,032	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Tabel 2 menyatakan bahwa nilai korelasi variabel pada setiap pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden dikatakan valid, hal ini dikarenakan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari per variabel atau konstuk. Suatu kuesioner bisa diartikan berhasil apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Hasil dari uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,735	Reliabel
Motivasi (MV)	0,622	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,664	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,760	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Tabel 3 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan pada keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang melebihi atau lebih besar dari 0,06 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai suatu cara untuk mengetahui pengaruh setiap variabel yaitu gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MV), disiplin kerja (DK) terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil yang dapat diperoleh dari model regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,137	3,836		2,121	,039
Gaya Kepemimpinan	,481	,115	,509	4,198	,000
Motivasi	-,216	,118	-,198	-1,825	,074
Disiplin Kerja	,306	,122	,291	2,506	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK = 8,137 + 0,481 GK - 0,216 MV + 0,306 DK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda menjelaskan bahwa: Nilai konstanta

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai β_0 (konstanta) sebesar 8,137, sehingga variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja bernilai sama dengan (0) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Gaya Kepemimpinan (GK)

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (GK) = 0,481, sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,481, dan apabila terjadi penurunan pada variabel gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,481.

Motivasi (MV)

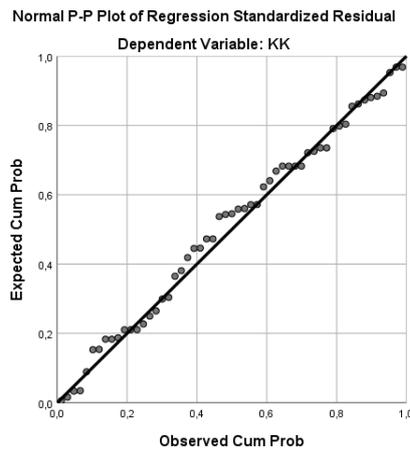
Koefisien regresi Motivasi (MV) = -0,216, sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar -0,216, dan apabila terjadi penurunan pada variabel motivasi maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar -0,216.

Disiplin Kerja (DK)

Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) = 0,306, sehingga apabila tiap 1 kenaikan pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306, dan apabila terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,306.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas pada dasarnya berguna untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independent berdistribusi normal atau tidaknya. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) dan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini telah memenuhi kriteria syarat uji normalitas sedangkan, apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi kriteria syarat uji normalitas.



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Gambar 2 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi ini telah memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 dapat diterima dan berdistribusi dengan normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58967887
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,084
	Positive	,045
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Tabel 5 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji *Kolomogorv-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi tunggal. Identifikasi dalam regresi multikolinearitas dengan menggunakan *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* merupakan faktor yang mengukur jumlah varians dalam koefisien regresi dibandingkan dengan variabel bebas ortogonal ketika koneksi dibuat secara linier. Faktor varians inflasi adalah ambang signifikansi terbesar yang ditentukan oleh statistik. Berikut ini adalah hasil output dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
1 (Constanst)	8,137			
GK	,481	0,730	1,370	Tidak Terjadi Multikolinearitas
MV	-,216	0,908	1,102	Tidak Terjadi Multikolinearitas
DK	,306	0,793	1,261	Tidak Terjadi Multikolinearitas

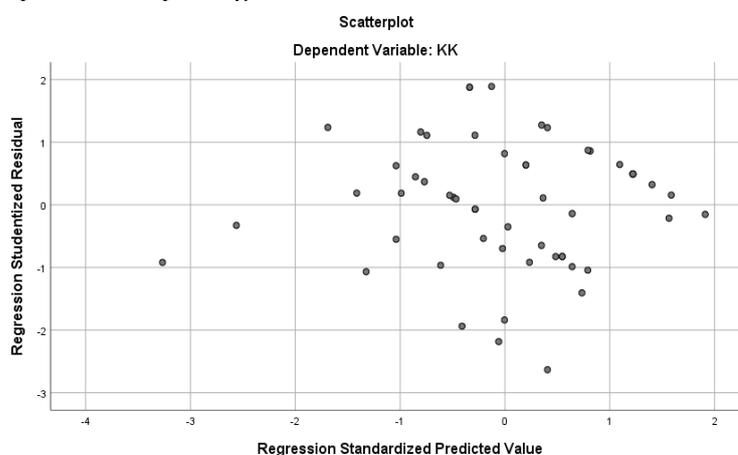
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* kurang dari 10 pada masing-masing variabel independen, maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan metode yang dirancang untuk menilai apakah model observasi regresi regresi memiliki pertidaksamaan residual. Uji yang dapat digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui *scatterplot*. Jika titik-titik terdistribusi pada sumbu numerik 0 dan sumbu y dan tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya jika titik-titik tersebut membentuk pola yang teratur dan terdapat pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini memiliki gejala heteroskedastisitas. Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Gambar 2 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi gangguan dari heteroskedastisitas maupun homokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Uji F juga membantu untuk mengetahui apakah model penelitian terlepas dari apakah ini mungkin, jika signifikansinya lebih besar dari 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS 26, maka diperoleh hasil Uji F pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,689	3	100,240	14,115	,000 ^b
	Residual	362,148	51	7,101		
	Total	662,836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

Tabel 7 menjelaskan nilai tingkat Uji signifikan sebesar 0,000 atau $\leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tujuan seberapa besar variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674	,454	,422	2,66474

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

Tabel 8 diatas menjelaskan Rsquare memperoleh nilai sebesar 0,454 yang artinya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dapat menjabarkan variabel kinerja karyawan hanya sebesar 45,4%. Sedangkan 54,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini contohnya fasilitas kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

Uji t

Uji t bertujuan untuk memastikan dampak masing-masing variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Artinya apabila nilai lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,137	3,836		2,121	,039
Gaya Kepemimpinan	,481	,115	,509	4,198	,000
Motivasi	-,216	,118	-,198	-1,825	,074
Disiplin Kerja	,306	,122	,291	2,506	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang artinya nilai signifikannya dibawah 0,05, sedangkan sebaliknya variabel motivasi lebih besar dari 0,05. Maka perhitungan Uji t dengan program SPSS 26 pada tabel 9 dapat diuraikan sebagai berikut: (1) variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dilihat pada tabel 9 variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai $\alpha < 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai $t = 4,198$ dengan tingkat signifikansi 0,00. (2) variabel Motivasi (MV) dilihat pada tabel 9 variabel motivasi memperoleh nilai $\alpha < 0,05$. Variabel motivasi memperoleh nilai $t = -1,825$ dengan tingkat signifikansi 0,74. (3) Variabel Disiplin Kerja (DK) dilihat pada tabel 9 variabel disiplin kerja memperoleh nilai $\alpha < 0,05$. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai $t = 2,506$ dengan tingkat signifikansi 0,15.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. PT. Gaharu Jaya Abadi juga memiliki kemampuan dalam memimpin karyawannya, termasuk dalam menentukan tujuan bagi organisasi atau bisnis yang suatu keharusan bagi pemimpin, entah dari komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan agar karyawan bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Pemimpin PT. Gaharu Jaya Abadi sendiri mampu menunjukkan perilaku yang suka memberikan penjelasan akan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh bawahannya serta memberikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan bidangnya masing – masing. Pemimpin PT. Gaharu Jaya Abadi juga harus mampu mengembangkan taktik dan rencana yang tepat dalam situasi apapun, sehingga konteks visi dan misi perusahaan tercapai dan kinerja karyawan juga mengalami dampak yang baik. Hasil penelitian diatas ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. Artinya bahwa motivasi yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemimpin juga sudah cukup memberikan motivasi tetapi kurang bagi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan para karyawan kurang adanya motivasi dari faktor - faktor eksternal maupun internal, dan kebutuhan kemandirian sehingga berdampak kurang baik. PT. Gaharu Jaya Abadi merespon terkait pernyataan peneliti perihal survey bisa dilihat pada kuesioner, dimana para karyawan memiliki peran untuk terpacu mengerjakan sesuatu hingga sangat kuat dalam melakukan aktivitas bekerja. Kenyataannya, kegiatan yang

didorong oleh ketidaksukaan dalam bentuk kegiatan yang dipaksakan seringkali tidak efektif. Dalam PT. Gaharu Jaya Abadi motivasi karyawan lebih rendah karena adanya kepemimpinan yang kurang komunikasi dan *cross check* kepada bawahan serta para atasan, team, serta koordinator divisi sudah memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kreativitas, meningkatkan moral kerja dan nilai mutu pekerjaannya, akan tetapi hal itu tidak cukup untuk mendorong mereka, karena pada dasarnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Kebanyakan karyawan bekerja hanya memikirkan target perusahaan guna mendapatkan bonus gaji dan setelah itu mereka puas dan hanya sekedar mengerjakan agar tidak kehilangan pekerjaannya. Dari penelitian diatas ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. Disiplin kerja dapat diartikan signifikan karena karyawan menerapkan disiplin kerja yang bagus. Karyawan PT Gaharu Jaya Abadi dapat mampu mudah meningkatkan kedisiplinan kerja ini, disebabkan oleh sikap keteladanan yang dibelikan dari pimpinan. Jika pemimpin mengambil keputusan tegas dan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi, maka sikap pemimpin akan mempengaruhi ke disiplin kerja. Disiplin kerja salah satu faktor penting dalam perusahaan, maka akan terjadi koneksi atau terjadi peningkatan yang memuaskan. Peraturan tersebut juga diberlakukan untuk bawahan maupun atasan agar PT. Gaharu Jaya Abadi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, jika karyawan menjalankan sesuai SOP akan berdampak pada kinerja karyawan. Dari penelitian diatas ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang dimaksud yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin selalu memberikan arahan, dukungan, penggerak bagi bawahannya sehingga terciptanya kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi, maka akan terjadi kinerja karyawan yang baik. (2) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mengalami menurun, dikarenakan kenyamanan pada saat bekerja merasa kurang, maka dampak dari kenyamanan tersebut kinerja karyawan kurang efektif dan efisien serta mengalami tidak terjadinya kinerja karyawan yang baik. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi yang diperoleh.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis selanjutnya, keterbatasan ini meliputi: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dalam artinya menyebarkan kuesioner ke perusahaan sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Objek penelitian sejumlah 55 orang karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) PT. Gaharu Jaya Abadi harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja karyawan terus meningkat, dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan harus selalu berkomunikasi yang lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan serta kinerja karyawan yang baik. (2) PT. Gaharu Jaya Abadi harus mampu memberikan motivasi yang lebih dikarenakan kenyamanan pada saat kondisi kerja berlangsung mengalami menurun serta komunikasi dorongan pada pemimpin ke bawahan harus maksimal dan dengan demikian bisa berdampak pada kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih optimal. (3) PT. Gaharu Jaya Abadi diharapkan terus menerapkan prinsip disiplin kerja yang lebih efektif seperti memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang *indisipliner* sehingga karyawan PT. Gaharu Jaya Abadi dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Bagi penelitian selanjutnya, peneliti hanya menggunakan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, penggunaan variabel bisa didapatkan seperti halnya fasilitas kerja, stress kerja, kompensasi dan banyak faktor lainnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih variatif dan temuan empiris yang bisa memperoleh hasil yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, edisi 1. ed. Zanafa. Pekanbaru.
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cv. Jakad Publishing.
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Dewi, D. Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS: Tangerang Selatan.
- Dewi, N. N. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika. Jurnal Ekonomi*, 17(2), 278-288.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, I. 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D.K. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 1693-7619.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kurniawan, M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.
- Mangkunegara A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Meilany, P., dan M. Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University). *Jurnal FISIP*, 2(2), 10.
- Paramita, L. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengelohan Data Terpraktis*. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, P., Stephen, Coutler, dan Mary. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta CV
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jakarta: Computech & Bisnis, 119- 127
- Wulandari, E., dan N.E.Husda. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 2620-9500.