

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Renal Adly Rafaies
renalrafaies@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Within an organization, human resources or employees take a very important role in companies' activities. The resources are used to run and activate other resources in achieving organizational objectives. Therefore, this research aimed to examine empirically, the effect of leadership style, work discipline, and self-efficacy on the employees' performance at PT. Arfa Selaras Abadi. The research was descriptive-quantitative with saturated sampling (census) as the data collection technique. Moreover, the population was all employees at PT. Arfa Selaras Abadi. In line with that, there were 40 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires, which were distributed directly to the respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The result concluded that leadership style had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Arfa Selaras Abadi. However, work discipline had a positive but insignificant effect on employees' performance at PT. Arfa Selaras Abadi. In contrast, self-efficacy had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Arfa Selaras Abadi.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Self-Efficacy, Employees' Performance

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi perusahaan, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arfa Selaras Abadi. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh(sensus). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Arfa Selaras Abadi, dengan jumlah responden berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting oleh karena itu, Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, ini adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam suatu organisasi perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan karyawan. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan

tersebut. Hal yang terpenting pada pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal dan menciptakan visi misi perusahaan yang sukses. Karena terdapat adanya hubungan antara kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik tersebut akan ikut terus meningkat. Widodo et al. (2023) menyatakan bahwa berfungsinya organisasi secara efektif tidak hanya bergantung pada sumber daya yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Susanto et al. (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan factor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan.

Peneliti melakukan observasi dengan tujuan untuk menggali berbagai informasi untuk mendukung dalam penelitian ini, berdasarkan observasi tersebut. ditemukan alat dan peralatan industri memiliki kualitas produk yang tidak layak karena rendahnya kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Perusahaan harus segera menuntaskan hal ini agar tidak mempengaruhi produktivitas pada perusahaan. Masalah tersebut dapat muncul karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah kurangnya komunikasi antara pihak pimpinan dengan sumber daya manusia yang ada diperusahaan. Hal ini membuat pihak pimpinan tidak mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh seluruh karyawan, sehingga menjadi penyebab para konsumen banyak yang mengkritik atau mengkomplain kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Disisi lain, para karyawan membutuhkan pengawasan dari pimpinan guna menjaga kualitas kinerja karyawan.

Melihat fenomena yang telah dijabarkan, perusahaan pengawasan K3 tersebut masih banyak diliputi oleh beberapa permasalahan yang mungkin akan memperlambat dalam proses pengembangan perusahaan dalam bersaing untuk mencapai target visi dan misi perusahaan serta banyak customer yang mengkritik atau mengkomplain kinerja karyawan pada perusahaan. Pada tabel 1 disajikan tingkat absensi karyawan PT Arfa Selaras Abadi sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (Orang)			Total	%
			Mangkir/Alpha	Sakit	Izin		
1.	Januari	48	24	20	22	66	6,25
2.	Februari	51	25	27	21	73	6,50
3.	Maret	43	27	19	19	65	6,57
4.	April	54	17	25	24	66	5,82
5.	Mei	37	22	15	16	53	7,16
6.	Juni	40	20	14	25	59	7,37
Total			135	120	127		

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat kenaikan absensi pada bulan Januari sebesar 6,25%, tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan 0,25% pada bulan february february sebesar 6,50% lalu pada bulan Maret meningkat kembali sebesar 0,07%, pada bulan April mengalami penurunan yang tidak signifikan yakni sebesar 0,75%, dan pada bulan Mei tingkat absensi karyawan meningkat kembali menjadi 7,16% meningkat hingga 1,34%, serta pada bulan Juni tingkat tidak kehadiran karyawan PT .Arfa Selaras Abadi tertinggi yakni sebesar 7,37% , dari jumlah di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Arfa Selaras Abadi masih tinggi dan menjadi masalah seperti ini tentu adanya perhatian dari pihak pimpinan PT. Arfa Selaras Abadi yang lebih baik.

PT Arfa Selaras Abadi ialah PT yang melaksanakan dan menerapkan sistem K3 yang sudah menjadi sebuah kewajiban yang harus dijalankan serta diterapkan oleh semua

karyawan dan semua klien pelaku usaha industri. Hal tersebut sesuai dengan perintah dari undang-undang dan peraturan K3 yang berlaku di Indonesia. Salah satunya ialah jaminan keamanan dari suatu fungsi peralatan kerja, untuk itu dilaksanakan Riksa Uji Alat K3, sebagai salah satunya upaya untuk menjaga keselamatan pekerja dan menjamin kehandalan fungsi peralatan kerja. PT Arfa Selaras Abadi merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa inspeksi periodik peralatan K3, dan mendukung terciptanya keselamatan di lingkungan kerja serta meningkatkan produktifitas kerja. Dalam menghadapi persaingan di era global organisasi atau perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Organisasi menghimpun orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Gaya kepemimpinan sebagai proses dimana individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama pembangunan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menuntun seorang pemimpin perusahaan untuk memiliki peranan kepemimpinan yang baik dan dapat menciptakan kondisi yang baik dalam perusahaan dan selalu kompak agar mampu meningkatkan kualitas produktivitasnya dalam perusahaan. Maka diperlukan gaya kepemimpinan yang harus mengarahkan semua karyawan dan mengkoordinir seluruh karyawan dengan tujuan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab seluruh karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting pada perkembangan organisasi/perusahaan, terutama digunakan kepada karyawan untuk menggerakkan seorang agar mendisiplinkan bagian dalam melakukan suatu kegiatan dedikasi secara individual maupun secara kelompok. terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan menjadi suatu hal permasalahan yang serius agar mampu mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, namun disiplin berkaitan dengan peraturan perusahaan tidak sepenuhnya diikuti oleh semua karyawan. Terlihat dari masuk kerja tepat waktu, meskipun sudah ada peraturan yang jelas mengenai jam bekerja tetapi tetap saja banyak karyawan yang sering terlambat dan masih ada karyawan yang sering mangkir atau tidak bekerja dengan menambah libur di luar jadwal yang telah dibuat.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan sangat mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memindah energi yang lebih besar dalam menghadapi suatu tantangan dimana hal ini sangat diperlukan di dalam organisasi perusahaan dan menentukan nilai suatu kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, bahwa dapat dianalisis bahwa terjadinya tingkat penurunan pada kinerja karyawan antara pada PT Arfa Selaras Abadi serta didukungnya adanya kajian teoritis kajian empiris dan juga temuan Research GAP yang nantinya dapat membantu peneliti dalam upaya meningkatkan upaya

kinerja perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu, peneliti mengambil judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arfa Selaras Abadi"

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018:123) mengatakan bahwa Kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan total kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok. Menurut Sutrisno (2018:126) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan, faktor - faktor yang dimaksud sebagai berikut : (a). Faktor Individu yang meliputi Usaha menunjukkan beberapa sinergi fisik dan mental termasuk juga self efficacy yang digunakan untuk melaksanakan gerak tugas, Kemampuan dan Persepsi peran/tugas, yaitu semua perilaku dan aktivitas yang dianggap perlu oleh individu serta gaya kepemimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan. (b). Faktor Lingkungan, terdiri dari: kondisi fisik, peralatan, cuaca, bahan, pendidikan, pemantauan, desain organisasi, pelatihan, disiplin kerja dan keberuntungan. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk penelitian berdasarkan teori dari Robbins (2016:260) : a). Kualitas kerja b). Kuantitas kerja c). Koordinasi kerja d). Efisiensi dan e). Kemandirian.

Gaya Kepemimpinan

Titin *et al.*, (2022) mengatakan bahwa Fungsi utama pemimpin adalah membantu organisasi yang dipimpin menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Hidayat (2018:143) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang telah dirancang oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya supaya dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh bawahan sehingga dapat mencapai kinerja tujuan organisasi yang maksimal atau dapat juga diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan atau diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan setiap seorang pemimpin memiliki karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi misi suatu organisasi. Adapun indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono (dalam Paramita 2017:13) yaitu sebagai berikut : a). Ketegasan b). Kemampuan Memotivasi c). Keterampilan komunikasi d). Kemampuan mengendalikan bawahan e). Bertanggung Jawab f). Kemampuan mengendalikan emosi.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di suatu organisasi dan disiplin kerja yang baik dapat mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan apabila disiplin kerja yang kurang baik maka akan menjadi penghalang dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut: a). Tujuan serta kemampuan b). Teladan Pemimpin c). Sanksi Hukuman d). Keadilan e)Ketegasan.

Self Efficacy

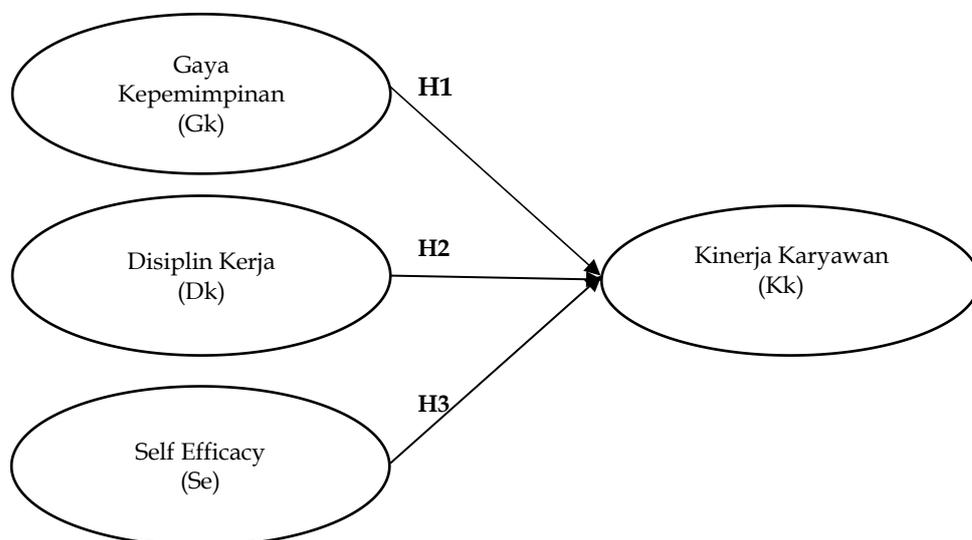
Menurut Fattah (2017:4) menyatakan bahwa Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melakukan aktivitas untuk

mencapai suatu tujuan jika orang atau seseorang tersebut yakin dapat bertahan dengan segala macam kesulitan dan dapat memprediksi berapa banyak pekerjaan yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan ini. *Self-Efficacy* adalah sebuah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu atau mengatasi situasi, untuk berhasil di dalamnya. *Self-Efficacy* artinya keyakinan orang tentang kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja dan mengendalikan situasi yang mempengaruhi kehidupan seseorang, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir, memotivasi dan berperilaku. Terdapat 4 (empat) indikator-indikator dalam mengukur *self-efficacy* menurut Lunenburg (dalam Sebayang 2017:388) yaitu sebagai berikut : a). Pengalaman akan kesuksesan b). Pengalaman individu lain c). Persuasi verbal dan d). Keadaan fisiologis.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017), Efendi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Ernawaty *et al.*, (2020), Kartika dan Irbayuni (2021), Krisyanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Sarianti *et al* (2016), Wahyuningtyas dan Kirana (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2018:27) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perkumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dalam artian bahwa gaya kepemimpinan

merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan atau diterapkan oleh seorang pemimpin. Pentingnya gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan dapat menjadikan salah satu contoh agar karyawan memiliki kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Efendi (2020) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan secara langsung atau tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya yang berpengaruh terhadap karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi dari filosofis, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang sering dipergunakan oleh seorang pemimpin pada suatu perusahaan dalam upaya untuk dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya. Beberapa penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017), Efendy (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian yang didapat oleh Siagian dan Khair (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:335) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja dari seseorang untuk yang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan atau peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut. Disiplin, juga mencerminkan sikap tanggung jawab dari seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Ini dapat mendorong semangat kerja, moral dan realisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat. Menurut Ernawati *et al* (2018) berpendapat bahwa semakin baik kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. pekerjaan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terkait disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty *et al* (2020) serta Kartikasari dan Irbayuni (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang didapat oleh Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Daniel dan Lavarence (2015:230) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi bertujuan untuk melakukan sesuatu yang kreatif dan terlebih lagi untuk mencari peluang baik di dunia akademis maupun bisnis, *self-efficacy* sendiri mengacu pada persepsi karyawan terhadap kinerjanya untuk bertindak dalam situasi masa depan. Menurut Noviawati (2016) berpendapat bahwa *self efficacy* sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* pada individu karyawan dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh atasannya dengan selesai tepat waktu. Beberapa penelitian terkait *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dan Kirana (2022) serta Sarianti *et al.* (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan dari beberapa ahli yang telah disebutkan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arfa Selaras Abadi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang disertai analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan yakni PT Arfa Selaras Abadi. Populasi dalam penelitian ini mengambil dari seluruh karyawan yang bekerja di jam kerja yang sama pada PT. Arfa Selaras Abadi yaitu sejumlah 40 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu berjumlah 40 karyawan yang akan digunakan sebagai responden. Maka dari itu teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh (*sensus*). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka. Dalam hal ini diperlukan data kuantitatif serta jumlah pegawai dan hasil survey atau kuesioner. Sumber data yang diambil oleh peneliti ini didapatkan langsung dari narasumber yakni PT. Arfa Selaras Abadi yang melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan yang berisikan perihal gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Arfa Selaras Abadi dengan tujuan mendapat informasi yang dapat digunakan sebagai dasar peneliti penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau perilaku seorang pemimpin yang khusus pada saat menggerakkan karyawan PT. Arfa Selaras Abadi dengan cara membimbing dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuatu agar tercapainya tujuan dari PT. Arfa Selaras Abadi. Adapun indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono (dalam Paramita 2017:13) yaitu sebagai berikut : a). Ketegasan b). Kemampuan Memotivasi c). Keterampilan komunikasi d). Kemampuan mengendalikan bawahan e). Bertanggung Jawab f). Kemampuan mengendalikan emosi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu komunikasi dengan karyawan pada PT. Arfa Selaras Abadi untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan sebuah kesadaran akan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan maupun norma sosial yang berlaku pada PT. Arfa Selaras Abadi. Menurut Hasibuan (2017:194), terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut: a). Tujuan serta kemampuan b). Teladan Pemimpin c). Sanksi Hukuman d). Keadilan e)Ketegasan.

Self Efficacy

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk dapat meningkatkan kinerja serta dapat mengendalikan situasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Arfa Selaras Abadi. Terdapat 4 (empat) indikator dalam mengukur *self-efficacy* yaitu menurut Lunenburg (dalam Sebayang 2017:388) yaitu sebagai berikut : a). Pengalaman akan kesuksesan b). Pengalaman individu lain c). Persuasi verbal dan d). Keadaan fisiologis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT. Arfa Selaras Abadi. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk penelitian berdasarkan teori dari Robbins (2016:260) : a). Kualitas kerja b). Kuantitas kerja c). Koordinasi kerja d). Efisiensi dan e). Kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan dari indikator yang digunakan pada kuesioner. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan dasar analisis yaitu nilai r hasil dan Sig. 0,05 diketahui r tabel 0,349 dengan $n= 30$ yaitu berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hasil	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (Gk)	Gk1	0,861	0,349	Valid
	Gk2	0,898	0,349	Valid
	Gk3	0,912	0,349	Valid
	Gk4	0,880	0,349	Valid
	Gk5	0,876	0,349	Valid
	Gk6	0,905	0,349	Valid
Disiplin Kerja (Dk)	Dk1	0,913	0,349	Valid
	Dk2	0,912	0,349	Valid
	Dk3	0,911	0,349	Valid
	Dk4	0,921	0,349	Valid
	Dk5	0,925	0,349	Valid
<i>Self Efficacy</i> (Se)	Se1	0,812	0,349	Valid
	Se2	0,851	0,349	Valid
	Se3	0,884	0,349	Valid
	Se4	0,785	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Kk)	Kk1	0,730	0,349	Valid
	Kk2	0,761	0,349	Valid
	Kk3	0,837	0,349	Valid
	Kk4	0,843	0,349	Valid
	Kk5	0,753	0,349	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indikator di setiap variabel, baik dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, *self efficacy* maupun variabel dependen yaitu kinerja karyawan yaitu "valid" yang dibuktikan dengan r hasil lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (Gk)	0,947	Reliabel
Disiplin Kerja (Dk)	0,950	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (Se)	0,852	Reliabel
Kinerja Karyawan (Kk)	0,843	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 3 mengenai hasil uji reliabilitas dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan diperoleh hasil *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ yang artinya reliabel dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil perhitungan yang didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Eror	Beta
1.	Konstanta	5,519	1,918	
	Gaya Kepemimpinan	0,273	0,112	0,416
	Disiplin Kerja	0,102	0,081	0,150
	<i>Self Efficacy</i>	0,382	0,182	0,335

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

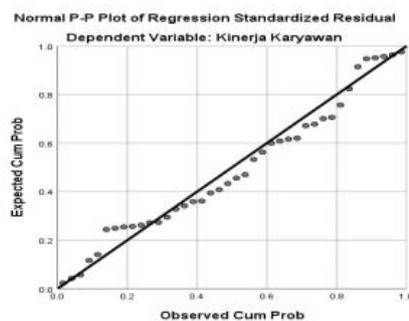
$$Kk = 5,519 + 0,273 Gk + 0,102 Dk + 0,382 Se + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Dalam persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta 5,519. Dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Gk), Disiplin Kerja (Dk) dan Self Efficacy (Se) bernilai tetap, maka Kinerja Karyawan (Kk) akan mengalami peningkatan. (b). Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (Gk) menunjukkan hubungan positif atau searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan secara baik maka akan diikuti dengan kinerja karyawan yang meningkat. (c). Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (Dk) menunjukkan hubungan positif atau searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Hal ini dapat menunjukkan jika penerapan disiplin kerja pada PT Arfa Selaras Abadi tersebut baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (d). Koefisien regresi pada variabel *Self Efficacy* (Se) bernilai positif yang artinya terdapat hubungan positif atau searah yang terjadi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Hal ini dapat menunjukkan jika *self efficacy* yang terjadi pada PT Arfa Selaras Abadi tersebut meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian yaitu :



Gambar 2

Uji Normalitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Gambar 2 persebaran titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

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

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,70995032
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,087
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 5 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig.* bernilai 0,200 maka data tersebut termasuk data yang distribusi normal yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi korelasi antar variabel bebas atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas yaitu berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

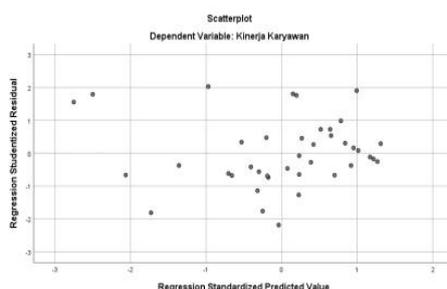
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,357	2,805	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,745	1,342	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0,409	2,444	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 pada variabel Gaya Kepemimpinan (Gk) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,357 dengan nilai VIF 2,805 < 10 maka menunjukkan variabel gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja (Dk) diperoleh nilai *tolerance* mendekati 1 sebesar 0,745 dan nilai VIF 1,342 < 10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel disiplin kerja. Kemudian variabel *Self Efficacy* (Se) diperoleh nilai *tolerance* yang mendekati 1 yaitu 0,409 dan nilai VIF 2,444 < 10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *Self Efficacy*.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Gambar 3 menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* berada di atas dan di bawah angka 0 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut ini merupakan hasil dari uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidak model regresi digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji F "ANOVA a"

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,342	3	63,114	19,925	0,000
	Residual	114,033	36	3,168		
	Total	303,375	39			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 dalam uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari Uji R² yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790	0,624	0,593	1,780

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square diperoleh 0,624 atau 62,4% yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 62,4%, dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (t-test)

Untuk mengetahui pengaruh pada setiap variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka digunakan pengujian hipotesis. Berikut merupakan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan→Kinerja Karyawan	0,020	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	0,213	Tidak Signifikan
<i>Self Efficacy</i> →Kinerja Karyawan	0,043	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Hipotesis 1 : Hasil uji hipotesis pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi 0,020 ($\leq 0,05$). Yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. (b). Hipotesis 2 : Hasil uji hipotesis pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 0,213 ($> 0,05$). Yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. (c). Hipotesis 3 : Hasil uji hipotesis pada variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai signifikansi 0,043 ($\leq 0,05$). Yang artinya bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Arfa Selaras Abadi sangat mempengaruhi kepada kinerja yang diberikan karyawan kepada PT Arfa Selaras Abadi. Gaya Kepemimpinan PT Arfa Selaras Abadi dapat berpengaruh signifikan karena pemimpin dalam memimpin karyawan selalu dapat mengendalikan emosi apabila terjadi permasalahan yang terjadi pada PT Arfa Selaras Abadi, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya agar lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya serta gaya berkomunikasi yang baik dari pemimpin di PT Arfa Selaras Abadi dalam membina hubungan baik kepada karyawannya. Hal inilah yang menjadikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara baik dan dapat termotivasi saat bekerja di PT Arfa Selaras Abadi. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hidayat (2018:143) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang telah dirancang oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya supaya dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh bawahan sehingga dapat mencapai kinerja tujuan organisasi yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy (2017) dan Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi. Artinya disiplin kerja pada PT Arfa Selaras Abadi belum mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi. Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dalam keberlangsungan kerja karyawan karena

pada dasarnya karyawan sudah menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan PT Arfa Selaras Abadi. Namun ternyata dalam penerapan kedisiplinan masih banyak karyawan yang kurang disiplin namun tidak diberikan sanksi oleh pihak perusahaan, berdasarkan observasi kecil dari peneliti terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti meninggalkan pekerjaan dan lebih banyak ngobrol dengan karyawan lain pada jam kerja yang akhirnya dapat memperlambat kinerjanya namun pihak perusahaan enggan dalam memberikan teguran. Hal inilah yang menjadikan disiplin kerja pada PT Arfa Selaras Abadi belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi karena masih rendahnya tingkat pemberian punishment dalam mengatasi karyawan yang kurang disiplin. Dalam hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:86) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah sikap kesediaan individu seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan disiplin kerja yang baik dapat mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan apabila disiplin kerja yang kurang baik maka akan menjadi penghalang dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani et al (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty et al (2020), Kartika dan Irbayuni (2021), Krisyanto (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi. *Self efficacy* pada PT Arfa Selaras Abadi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan seluruh pekerjaan yang diinstruksikan kepada karyawan PT Arfa Selaras Abadi yang dibuktikan oleh indikator keadaan fisiologis dan karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja serta dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan selalu termotivasi pada karyawan lain yang sudah sukses atau berhasil dalam melakukan tugas tersebut. Adanya hubungan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan pada PT Arfa Selaras Abadi sehingga hal inilah yang pada akhirnya *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi secara signifikan. Dalam hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Bandura,(2013:152) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan diri yang terdapat pada seseorang terkait kemampuannya dalam berorganisasi, melaksanakan tugas, mencapai tujuan, memperoleh sesuatu dan mengaplikasikan suatu tindakan dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarianti et al. (2016) dan Wahyuningtyas dan Kirana (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Arfa Selaras Abadi”. Maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : (1).Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi. (2).Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi (3). Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arfa Selaras Abadi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat dalam penelitian, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pihak PT Arfa Selaras Abadi yaitu antara lain : (1). Hasil penelitian yang dilakukan di PT Arfa Selaras Abadi, pemimpin disarankan untuk lebih baik lagi dalam mengendalikan emosi ketika terdapat masalah pada lingkungan perusahaan, selalu memotivasi karyawannya serta menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. (2). Hasil penelitian yang dilakukan di PT Arfa Selaras Abadi, disarankan untuk pihak perusahaan untuk lebih bersikap adil dan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawannya serta menyusun kebijakan baru dalam hal mendisiplinkan karyawan yang berperilaku tidak disiplin yang akan dapat merugikan perusahaan. (3). Hasil penelitian yang dilakukan di PT Arfa Selaras Abadi, pihak perusahaan disarankan untuk memberikan ruang dalam mengembangkan kompetensinya dalam bekerja sehingga dapat menjaga kemampuan dan pengalaman karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (4). Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan self efficacy dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan tujuan menambah pengetahuan kedepannya disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel bebas lain seperti loyalitas kerja, K3, lingkungan kerja atau variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja: Yogyakarta.
- Andriyani, N., R. Hamzah, dan R. Siagian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 15 (1).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media: Yogyakarta.
- Effendy., R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Ernawaty, S., N. Rahma, dan A. Primanto. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kino Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen* 9 (16).
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara: Yogyakarta.
- Gaspersz, V. 2016. *Total Quality Management 3rd Edition*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartatik, P. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Laksana: Jogjakarta.
- Hasibuan, M.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jammaludin, S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* 3 (3).
- Kartikasari dan Irbayuni. 2021. Pengaruh Disiplin dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 4(1).
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Krisyanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Semarak* 3 (2) : 31-45.

- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2004. *Human Resource Management*. 10th ed. International Student Edition. Australia : Thomson. Alih Bahasa: Sadel, J., Bayu, dan P. Hie. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Noviawati, D. 2016. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi HR PT. Coca-cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3).
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher: Surabaya.
- Risnawati, N.R. 2016. *Teori - Teori Psikologi*. Ar-. Ruzz Media: Yogyakarta.
- Rivai, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo: Depok.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rustandi R. 2016. *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakat Situasional*. Armico: Bandung.
- Sarianti. R., Y. Fitria, dan D. Umairah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Karwil Sumatra Barat. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 5 (2).
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara: Jakarta.
- Siagian, T. dan H. Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1) :59-70.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN: Yogyakarta.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja. Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Raja Grafindo: Depok.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Susanto, E., Budiyanto, dan Suhermin. 2020. The Role Of Managerial Performance In Creating Corporate Entrepreneurship. *International Journal of Scientific and Research Publications*.10(1):75-86
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua*. Kencana Prenada Group: Jakarta.
- Tarwaka. 2017. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi. K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press: Surakarta.
- Titin., Budiyanto., Suhermin. 2022. The Effect of Leadership Capability and Collective Commitment With Personal Value Mediation on Cooperative Performance in Lamongan District. *International Journal of Professional Business Review* (7)3:1-22
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen SDM ke 10*. Salemba Empat: Jakarta.
- Wahyuningtyas., R. dan K. Kirana. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Journal of Economics and Business* 6(1) : 170-173
- Widodo, A.P., Budiyanto, Suhermin. 2023. The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero). *Asian Journal of Management Analytics (AJMA)* 2(1):45-60.

