**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT ABC**

*.*



**Skripsi**

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program S-1 Manajemen

**Disusun oleh:**

**Angie Deva Tiffani Purnomo**

**12211555**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**BANK BPD JATENG**

**2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABC**

Angie Deva Tiffani Purnomo

12211555

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ABC. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisi regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT ABC sebagai populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu seluruh populasi atau sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ABC. PT ABC diharapkan lebih memperhatikan hal yang meningkatkan kinerja karyawannya terutama disiplin kerja dengan mengadakan target harian dan juga mencetak hasil laporan bulanan agar bisa dimonitor seberapa baik pekerjaannya.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance of PT ABC. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS. This study uses all employees of PT ABC as the population. The technique used in sampling is the entire population or saturated sample. Saturated sample is a sampling technique that uses all members of the population as a sample. Based on the results of the research conducted, it was found that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while leadership style motivation had no effect on employee performance of PT ABC. PT ABC is expected to pay more attention to things that improve the performance of its employees, especially work discipline by setting daily targets and also printing monthly reports so that they can monitor how well their work is.*

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

1. **PENDAHULUAN**

# **Latar Belakang Penelitian**

Pada tahun 2020, dunia mengalami peristiwa global yang menghebohkan yaitu munculnya pandemi Covid-19. Krisis ini berdampak pada seluruh sector terutama perekonomian. Banyak perusahaan yang mengadopsi sistem *Work From Home* (WFH) dan beberapa bahkan harus menghentikan operasionalnya. Saat ini, dunia sedang dalam proses pemulihan dari pandemi, termasuk di Indonesia. Dalam situasi ini, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih produktif dan dapat bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lainnya. Ketika perusahaan menerapkan WFH, tidak sedikit perusahaan juga mengadakan pengurangan karyawan. Oleh karena itu, ketika aktivitas perusahaan kembali normal, karyawan dan perusahaan harus beradaptasi. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Dalam memajukan perusahaan, semua pihak harus yakin bahwa segala kerja keras dan upaya yang dilakukan harus didukung. Oleh karena itu, peranan seorang karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT ABC adalah salah satu perusahaan yang mengikuti serta menaati aturan dari pemerintah yaitu dengan memberlakukan sistem kerja hybrid dimana 50% WFH dan 50% WFO. Dalam penerapannya, PT ABC menjadwalkan masing-masing divisi yang akan WFO beserta nama karyawan yang adaa dan sisanya akan melakukan WFH. Untuk absensi sendiri, PT ABC sudah menggunakan sistem talenta yang bisa diisi sesuai dengan jam bekerja saat WFO. Dengan diterapkan sistem kerja WFH ini cukup menghambat proses komunikasi yang terjalin baik disebabkan oleh ganggugan sinyal ataupun kendala perbedaan pemaknaan kalimat yang diterima dalam bentuk teks. Meskipun begitu, tidak sedikit karyawan yang justru merasa lebih nyaman dana man ketika bekerja secara WFH karena tidak perlu mengeluarkan biaya transportasi.

**Tabel 1.1**

**Data Pencapaian Omzet**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Pencapaian Omzet** | **Target Omzet** |
| Januari | 80% | 100% |
| Februari | 103% | 100% |
| Maret | 74% | 100% |
| April | 72% | 100% |
| Mei | 71% | 100% |
| Juni | 61% | 100% |
| Juli | 80% | 100% |
| Agustus | 86% | 100% |
| September | 72% | 100% |
| Oktober | 94% | 100% |

Sumber: PT ABC, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pencapaian omzet untuk PT ABC hanya pernah mencapai dan bahkan melewati target omzet pada bulan Februari, selebihnya masih dibawah target. Tidak tercapainya target omzet perusahaan berdasarkan pengamatan peneliti dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja seperti pada penelitian terdahulu oleh Amin, et al. (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun pada penelitian yang dikerjakan oleh Saputra & Wahyuni (2023) menunjukkan hasil yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran utama dalam organisasi maupun kelompok. Gaya kepemimpinan menurut Pranogyo & Hendro (2022) yaitu kemampuan bekerjasama dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan bersama, karyawan harus bekerja sama dan mengikuti pengendalian dari pemimpin mereka. Melalui pengendalian tersebut, perbedaan individual seperti keinginan, kemauan, dan kebutuhan, dapat diarahkan ke tujuan yang sama, yang merupakan aktivitas gaya kepemimpinan dalam organisasi. Lingkungan organisasi yang terus berkembang menuntut perusahaan untuk bersikap responsif agar dapat bertahan dan semakin berkembang. Demi mendukung perubahan tersebut, diperlukan perubahan individu, namun hal ini bukanlah hal yang mudah. Sebagai panutan dalam organisasi, pemimpin harus memulai perubahan dari dirinya sendiri. Berdasarkan alasan tersebut, sebuah organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Seorang pemimpin, sebagai individu, harus dapat berinteraksi dengan individu lain dalam organisasi, sehingga memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya. Pemimpin harus bersikap fleksibel dalam memahami berbagai masalah yang dialami oleh individu dan memanfaatkan potensi individu tersebut secara efektif. Dengan melaksanakan pendekatan tersebut, seorang pemimpin dapat menerapkan kebijakan dan peraturan organisasi dengan tepat serta mengalokasikan tugas serta tanggung jawab secara efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan secara efektif. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpinnya.

Motivasi kerja juga sangat penting, karena mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinda, et al., 2023). Meskipun perusahaan memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik, namun jika tidak mampu mengarahkan potensi tersebut, maka hasil kinerja perusahaan sulit untuk dicapai secara maksimal. Motivasi ialah keadaan dimana usaha serta kemauan keras seseorang diarahkan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu, seperti produktivitas, kehadiran, atau kreativitas dalam bekerja. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan perlu dipahami dan diselaraskan dengan kebutuhan dan keinginan para karyawan, sehingga tercipta keselarasan antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja sama untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal. Dengan begitu, kedua pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal, dan mengoptimalkan potensi mereka untuk mengembangkan perusahaan di masa depan.

Penanaman disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan. Disiplin kerja ialah sikap mematuhi, menghargai, dan menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan (Raymond, et al., 2023). Kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan sangatlah penting. Peraturan diperlukan untuk memberikan arahan kepada karyawan guna menciptakan ketertiban yang baik dalam perusahaan. Disiplin juga memiliki peran yang penting dalam perkembangan perusahaan, karena dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong karyawan agar menjalankan tugas dengan disiplin secara individu ataupun dalam kelompok. Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat adanya perbedaan hasil seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Hidayat, et al. (2023) bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan, kinerja juga menjadi penentu tinggi rendahnya kualitas pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan merupakan penilaian oleh perusahaan dalam mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan (Pramudya, et al. 2023). Bagaimana seorang karyawan dalam memahami dan mengerjakan pekerjaannya tentu menjadi penentu keberhasilan dari perusahaan. Karena pentingnya karyawan bagi sebuah perusahaan, maka perlu adanya perhatian lebih agar menciptakan karyawan yang berkualitas sehingga menunjang kinerjanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan dan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus ditingkatkan.

# **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang ada, terdapat beberapa masalah yang diidentifikasi oleh penulis yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinanterhadap kinerja karyawan di PT ABC?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT ABC?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT ABC?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABC?

# **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis bertujuan melakukan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinanterhadap kinerja karyawan di PT ABC.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT ABC.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT ABC.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABC.

# **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sejumlah manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, dan sebagai referensi ilmu terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta penerapan teori ilmiah yang sudah dipelajari di bangku perkuliahan.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan dalam membina karyawan PT ABC.
6. Bagi Universitas, diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai sumber penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

# **2. TINJAUAN PUSTAKA**

# **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Arti dari kata "management" yang berasal dari bahasa Perancis kuno adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Istilah ini juga dapat didefinisikan sebagai usaha untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengorganisir, dan mengontrol sumber daya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur peran dan hubungan tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal guna memaksimalkan persaingan dan salah satunya adalah "*human resources*" atau "*man power*" seperti yang disebutkan oleh beberapa ahli.

Menurut Ansory & Indrasari (2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah individu yang bertindak sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi atau perusahaan. Mereka juga merupakan aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sedangkan menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Sri (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan Sufaidah (2023) adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Berdasarkan definisi manejemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan fungsi manajemen seperti pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia seperti pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

# **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seni atau tehnik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya. Sedangkan Herlambang (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku langsung ataupun tidak langsung dalam mempengaruhi orang-orang pada saat mempimpin sebuah kelompok dan memerintah sesuai keinginannya (Arfandi, 2023). Selain itu, Muslimin & Iristian (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku seorang pemimpin yang khas dalam mempengaruhi anak buah. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengatur, memandu, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku individu lain dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya Penelitian ini menggunakan teori menurut Busro (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi yaitu struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*).

# **2.1.3 Motivasi**

Wijaya, et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu sehingga sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Sedangkan menurut Adzansyah, et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan yang ada pada suatu individu untuk melakukan pekerjannya. Motivasi juga merupakan perangsang kuat sebagai pendorong dan pembangkit karyawan meningkatkan kinerja untuk melakukan pencapaian tujuan organisasi Pradana & Frimasya (2023). Motivasi juga diartikan sebagai suatu keinginan atau dorongan yang diberikan sehingga seseorang melakukan suatu tujuan dengan serius (Dhani & Surya, 2023).

Berdasarkan definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah elemen yang memacu tindakan seseorang, karena motivasi merupakan faktor pendorong yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Sikap dan nilai-nilai ini tidak tampak secara langsung, namun mampu memberdayakan orang lain untuk terinspirasi dan mengambil langkah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja memiliki dimensi dan indikator yang mengacu pada teori kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Farhan & Indriyaningrum (2023) yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan akan dihargai, dan kebutuhan mengaktualisasi diri

# **2.1.4 Disiplin Kerja**

Menurut Illanisa, et al. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Sedangkan (Raifilsa & Wahyuningtyas, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab pegawai serta menaati peraturan lain yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2021) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud ialah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya, bukan karena unsur paksaan. Sementara kesediaan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan pada diri karyawan sehingga mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dilihat sebagai alat yang dimanfaatkan oleh petinggi untuk membentuk perilaku, sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Disiplin kerja memiliki dimensi menurut Afandi (2018) yang terdiri dari ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja.

# **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Menurut Gunawan, et al. (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Sedangkan (Abid & Safiih, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standard an kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Cipta, 2023). Selain itu, kinerja karyawan adalah hasil seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan saat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Saputra, et al., 2023).

Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas yang diberikan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aspek-aspek tersebut tercermin dalam beberapa dimensi, seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab, dengan indikator-indikator seperti keandalan, ketelitian, ketepatan waktu, hasil kerja, kerjasama tim, koordinasi, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan serta pemanfaatan sarana dan prasarana. Menurut Mangkunegara (2018) dimensi yang menyangkut kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

# **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam kajian pustaka ini, terdapat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan hal tersebut dimaksudkan untuk membedakan fokus penelitian yang sedang dilaksanakan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian.

Dari yang penulis baca dan pahami dari beberapa penelitian terdahulu, yang penulis jadikan referensi masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan serta kesamaan dan perbedaan di setiap penelitannya. Berikut adalah rincian dari penelitian sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Metode** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Amin, et al. (2023) | Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja | * Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Saputra & Wahyuni (2023) | Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi | * Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif * Motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Abidin & Budiono (2023) | Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja | * Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. * Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Yanti, et al. (2023) | Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja | * Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Rahmawati, et al. (2023) | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan | * Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. * Gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan |

Sumber: Ringkasan Berbagai Jurnal, 2023

# **2.3 Hipotesis Penelitian**

**2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor utama yang memaksimalkan kinerja karyawan yaitu penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga pemimpin dapat mengkoordinasi, menasihati, dan memberikan dukungan pekerja agar mereka dapat lebih berprestasi dalam bekerja (Wahyuni, et al., 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh Yanti, et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian berikut:

**H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penetu kinerja seorang karyawan. Besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap seorang karyawan bergantung pada intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja karyawan biasanya terlihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan dan prestasi yang dicapai. Seperti pada penelitian Rahmawati, et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian berikut:

**H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin yang baik dicerminkan dengan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah dan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan terwujud. Berdasarkan penelitian oleh Abidin & Budiono (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dari hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian berikut:

**H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

# **Kerangka Pemikiran**

PT ABC yang menerapkan *work from home* dalam sistem kerjanya perlu memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam memantau kinerja karyawannya. Sehingga berdasarkan uraian tersebut maka secara umum kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Kajian dari berbagai sumber, 2023

# **3. METODE PENELITIAN**

**3.1 Populasi dan Sampel**

**3.1.1 Populasi**

Populasi didefinisikan sebagai sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dan memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang memiliki ketetapan dari peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT ABC yang berjumlah 83 orang.

**3.1.2 Sampel**

Sampel merupakan sub kelompok atau bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi tapi tidak seluruh elemen akan membentuk populasi. Metode yang digunakan untuk menarik sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2021) teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut sampling jenuh atau sensus. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang karyawan yang bekerja di PT ABC.

**3.2 Definisi Konsep**

Definisi konsep adalah definisi yang penting bagi sebuah penelitian karena digunakan untuk memberikan suatu gambaran mengenai topik penelitian yang akan diteliti. Definisi konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

**3.2.1 Variabel Dependen**

Variable dependen merupakan variable yang nilainya dipengaruhi oleh variable independen. Variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan oleh seseorang dan mendapat observasi dan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2019).

**3.2.2 Variabel Independen**

Variable independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variable dependen. Penelitian ini menggunakan tiga variable independen yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

1. **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018).

1. **Motivasi (X2)**

Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena terpenuhi kebutuhannya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

1. **Disiplin Kerja (X3)**

Disiplin kerja merupakan perilaku kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi norma peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati (Hasyim, Putra, & Wijayati, 2022).

**3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Variable dependen sendiri merupakan variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable independen. Variable dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variable independen pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Variabel Operasional Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel Penelitian** | **Dimensi dan Indikator** |
| 1. | Gaya kepemimpinan (X1) merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). | 1. Struktur Prakarsa (Initiating Structure) 2. Mengorganisasikan kerja 3. Hubungan kerja 4. Tujuan 5. Pertimbangan (Consideration) 6. Saling percaya 7. Menghargai gagasan bawahan 8. Memperhatikan perasaan 9. Tingkat kepedulian yang tinggi   (Busro, 2018) |
|
|
|
|
|
| 2. | Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena terpenuhi kebutuhannya (Rosmaini & Tanjung, 2019). | 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Gaji/pendapatan 3. Waktu istirahat 4. Kebutuhan Rasa Aman 5. Alat keamanan 6. Asuransi kesehatan 7. Asuransi kecelakaan 8. Kebutuhan Merasa Memiliki 9. Hubungan antar pekerja 10. Kerjasama antar pekerja 11. Kebutuhan akan Dihargai 12. Pujian atasan terhadap prestasi 13. Penghargaan terhadap prestasi 14. Kebutuhan Mengaktualisasi Diri 15. Kesempatan dalam menyampaikan gagasan/ide 16. Mendapat pelatihan dari perusahaan   (Farhan & Indriyaningrum, 2023) |
| 3. | Disiplin kerja merupakan perilaku kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi norma peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati (Hasyim, et al. 2022). | 1. Ketaatan Waktu 2. Masuk kerja tepat waktu 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tidak pernah mangkit/tidak kerja 5. Tanggung Jawab Kerja 6. Mematuhi semua peraturan organisasi 7. Target pekerjaan 8. Membuat laporan kerja harian   (Afandi, 2018) |
| 4. | Kinerja karyawan adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan oleh seseorang dan mendapat observasi dan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2019). | 1. Kualitas Kerja 2. Kerapihan 3. Ketelitian 4. Hasil kerja 5. Kuantitas Kerja 6. Kecepatan 7. Kemampuan 8. Tanggung Jawab 9. Hasil kerja 10. Pengambilan keputusan 11. Kerjasama 12. Jalinan kerjasama 13. Kekompakan 14. Inisiatif 15. Kemampuan mengatasi masalah   (Mangkunegara, 2018) |

Sumber: Ringkasan Berbagai Jurnal, 2023

**3.4 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2021) apabila dilihat dari sumbernya, maka sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah sampel responden yang disesuaikan dengan target sasaran serta dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan PT ABC. Sedangkan data sekunder yang biasanya diperoleh secara tidak langsung tetapi tetap memiliki hubungan dengan penelitian, dalam penelitian ini menggunakan buku dan laporan.

**3.5 Metode Analisis Data**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dimana teknik analisis data yang digunakan jelas diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2021). Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ada. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisa data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2021), statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul melalui sebagaimana adanya kuesioner tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sehingga statistik deskriptif akan memberikan gambaran terkait data penelitian berupa variabel penelitian yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut (Ghozali, 2018), statistif deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Skala penilaian dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3.2**

**Kriteria Interpretasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Penilaian** | **Kategori** |
| 1-1,8 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81-2-6 | Tidak Setuju |
| 2,61-3,4 | Netral |
| 3,41-4,2 | Setuju |
| 4,21-5 | Sangat Setuju |

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

**3.5.2 Analisis Linier Berganda**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda karena teknik ini berguna untuk mendeteksi pengaruh atau dampak variable independen terhadap variable dependen. Penelitian ini terdiri dari empat variable, tiga variable independen (X1, X2, dan X3) dan satu variable dependen (Y). Model persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat diformulasikan dengan rumus:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β1 s/d β3 = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

**3.6 Uji Kualitas Data**

**3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas yaitu menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek, dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Untuk mencari sebuah validitas item, peneliti mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi dibawah 0,3 maka item tersebut ditanyakan tidak valid. Apabila r hitung ≥ r tabel maka *instrument* atau *item-item* pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila r hitung ≤ r tabel maka *instrument* atau *item-item* pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2021).

**3.6.2 Uji Reliabilitas**

Instrument yang reliabel yaitu instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2021). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang digunakan (kuesioner) dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Variabel kuesioner *reliable* jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) di atas 0,6 (Ghozali, 2018).

**3.7 Uji Asumsi Klasik**

**3.7.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal dimana distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan dalam kurva normal. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas data dilakukan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* yaitu pada program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* yaitu nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**3.7.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variable independen atau bebas. Uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya model regresi terdapat korelasi antara variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya didalamnya tidak terjadi korelasi antara variable independen (Ghozali, 2018). Apabila variable independen saling berkorelasi maka variable tersebut tidak orthogonal. Variable orgotonal yaitu variable independen yang nilai korelasi antar sesame variable independen sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinieritas. Jika VIF > 10, berarti terdapat multikolinieritas dalam data (Ghozali, 2018).

**3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi uji heteroskedastisitas yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser karena lebih akurat dengan hasil ditampilkan berupa bilangan matematis bukan gambar grafik. Uji glejser dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

**3.8 Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variable dependen. Nilai *adjusted R2* atau koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *adjusted R2* atau koefisien determinasi yang mendekati satu artinya ada pengaruh variable independen (X) yang besar terhadap variable dependen (Y). Kelemahan utama dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variable independen yang dimasukkan ke dalam model. Pada setiap penambahan satu variable independen, maka R2 akan meningkat tidak peduli apakah variable tersebut berpengaruh signifikan terhadap variable independen. Oleh sebab itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan *adjusted R2* saat melakukan evaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R2, nilai *adjusted R2* bisa naik atau turun apabila ada penambahan satu variable independen ke dalam model (Ghozali, 2018).

**3.9 Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Pada dasarnya, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Cara yang digunakan yaitu melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Apabila nilai probabilitas sig <0,05 maka model layak diajukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

**3.10 Uji Hipotesis (Uji *t*)**

Penelitian ini menggunakan uji *t* sebagai pengujian hipotesisnya. Uji *t* digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2018). Uji kelayakan bertujuan untuk menguji apakah secara parsial variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji *t* sebagai berikut:

H0 : β*i* = 0, artinya variable independen tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap variable dependen.

H1 : β*i* ≠ 0, artinya variable independen berpengaruh positif terhadap variable dependen

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data Responden**

Pada penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari kuesioner dan dibagikan terhadap 84 responden yaitu karyawan PT ABC berupa *Google* *Form*. Hasil dari pengumpulan data dari kuesioner dalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Deskripsi Responden Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Demografi** | **Keterangan** | **Responden** | **Persentase (%)** |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 51 | 61.4% |
| Perempuan | 32 | 38.6% |
| Usia | 20-25 Tahun | 35 | 42.2% |
| 26-30 Tahun | 39 | 47% |
| 31-35 Tahun | 4 | 4.8% |
| >35 Tahun | 5 | 6% |
| Pendidikan | SMA/SMK | 19 | 22.9% |
| Diploma | 6 | 7.2% |
| S1 | 58 | 69.9% |
| S2 | 0 | 0% |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 deskripsi responden ditunjukkan menurut jenis kelamin, karyawan laki-laki sebesar 61.4% lebih banyak daripada karyawan perempuan yang hanya sebesar 38,6%. Hal tersebut dikarenakan PT ABC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan dan tidak sedikit menyediakan mesin besar sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga lagi-laki. Dari Tabel 4.1 juga dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak berusia 26-30 dengan persentase 47% menunjukkan bahwa usia produktif sangat dibutuhkan oleh PT ABC untuk menjalankan operasional perusahaan. Pendidikan para karyawan juga didominasi oleh karyawan S1 sebesar 69.9% karena dengan latar pendidikan S1 karyawan bisa menjadi konseptor serta eksekutor yang handal untuk mengembangkan PT ABC.

* 1. **Statistik Deskriptif**

Berdasarkan kuesioner penelitian yang telah disebar kepada 84 responden, maka diperoleh hasil tanggapan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Analisis Deskriptif**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Min** | **Max** | **Mean** | **Std. Deviation** | **Mean Variabel** |
| Gaya Kepemimpinan | 83 | 21 | 35 | 28,29 | 2,831 | 4,04 |
| Motivasi | 83 | 33 | 54 | 42,60 | 4,271 | 3,87 |
| Disiplin Kerja | 83 | 18 | 30 | 24,84 | 2,075 | 4,14 |
| Kinerja Karyawan | 83 | 30 | 50 | 41,61 | 3,275 | 4,16 |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa dari jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 83, dari 83 data sampel gaya kepemimpinan, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan nilai mean 28,29 dari total index serta standar deviasi sebesar 2,831 yang berarti nilai mean gaya kepemimpinan lebih besar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilai merata sehingga gaya kepemimpinan dipandang baik oleh karyawan dengan nilai mean variabel 4,04. Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 54 dengan nilai 42,60 serta standar deviasi 4,271 yang berarti nilai mean motivasi lebih besar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilai merata sehingga motivasi dipandang baik oleh karyawan dengan nilai mean variabel 3,87. Disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan nilai 24,84 serta standar deviasi 2,075 yang berarti nilai mean disiplin kerja lebih besar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilai merata sehingga disiplin kerja dipandang baik oleh karyawan dengan nilai mean variabel 4,14. Kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai 41,61 serta standar deviasi 3,275 yang berarti nilai mean kinerja karyawan lebih besar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah dan penyebaran nilai merata sehingga kinerja karyawan dipandang baik oleh karyawan dengan nilai mean variabel 4,16.

* 1. **Uji Kualitas Data**

**4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari setiap variable. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) dimana df=n-2 dan alpha 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas pernyataan kuesioner yaitu:

1. Jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig.** | **Standar Validitas** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan | 0,00 | 0,05 | Valid |
| Motivasi | 0,00 | 0,05 | Valid |
| Disiplin Kerja | 0,00 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0,00 | 0,05 | Valid |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Dari hasil uji validitas pada Tabel 4.3, hasil signifikansi dari setiap variabel adalah 0,00 < 0,05 sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid.

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Penelitian ini perlu melakukan uji reliabilitas guna mengukur konsistensi kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur berpengaruh tidaknya variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y. Sebelum dilakukan pengujian reliabilitas, perlu adanya dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel apabila nilai variabel tersebut tidak lebih besar dari >0,60 (Ghozali, 2018). Apabila alpha lebih kecil >0,60 maka variabel yang diteliti bisa dikatakan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Batas Koefisien** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan | 0,819 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi | 0,868 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,740 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,850 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki nilai uji reliabilitas yang baik karena keseluruhan nilai Cronbach’s Alpha setiap variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0,60. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,819 kemudian variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,868. Variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,740 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,850. Dari hasil analisis tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum kuesioner yang dibuat untuk penelitian ini sudah memenuhi aturan dan reliabel.

* 1. **Uji Asumsi Klasik**

**4.4.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi masing-masing variabel, untuk hasil uji normalitas ­*one-sample kolmogrov­* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nilai Signifikansi** | **Standar Normalitas** | **Keterangan** |
| 0,200 | 0,05 | Normal |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*, diperoleh nilai *asymp*(signifikan) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut terdistribusi dengan normal.

* + 1. **Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi hal tersebut, maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolonieritas dalam sebuah penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas toleransi yaitu >0,10 dan batas VIF yaitu <10,00. Dari batas tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas dengan hasil uji sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Collinearity Statistics** | | **Keterangan** |
| **Tolerance** | **VIF** |
| Gaya Kepemimpinan | 0,773 | 1,294 | Bebas Multikolinieritas |
| Motivasi | 0,627 | 1,595 | Bebas Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,728 | 1,373 | Bebas Multikolinieritas |
| **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan** | | | |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai toleransi yang dimiliki oleh variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,773 dengan VIF 1,294. Nilai toleransi variabel Motivasi yaitu 0,627 dengan VIF 1,595 sedangkan nilai toleransi variabel Disiplin Kerja yaitu 0,728 dengan VIF 1,373. Dari data tersebut seluruh variabel memiliki nilai toleransi >0,10 dan VIF <10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

* + 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat adanya kesamaan atau tidak suatu varian antara pengamatan yang satu dengan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan | 0,686 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Motivasi | 0,488 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | 0,455 | Bebas Heteroskedastisitas |
| **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan** | | |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji glejser di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel gaya kepemimpinan adalah 0,686 kemudian variabel motivasi memiliki nilai 0,488 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,455. Berdasarkan hasil tersebut, nilai seluruh variabel independen lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi lolos dari masalah heteroskedastisitas.

* 1. **Hasil Analisis Data**
     1. **Analisis Linier Berganda**

Hasil dari perhitungan koefisien model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**

**Analisis Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Unstandardized Coefficients** | | **t** | **Sig.** | |
| **β** | **Std. Error** | **Two-tailed** | **One-tailed** |
| Constant | 7,917 | 3,085 | 2,567 | 0,012 | 0,006 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,125 | 0,089 | 1,401 | 0,165 | 0,083 |
| Motivasi | 0,035 | 0,066 | 0,533 | 0,596 | 0,298 |
| Disiplin Kerja | 1,154 | 0,126 | 9,187 | 0,001 | 0,000 |
| **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan** | | | | | |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis linier berganda pada Tabel 4.2, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,125. Apabila diasumsikan variabel independen lain konstan dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan.
2. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,035. Apabila diasumsikan variabel independen lain konstan dan motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,154. Apabila diasumsikan variabel independen lain konstan dan disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan.
   1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

**Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Adjusted R Square** |
| Gaya Kepemimpinan | 0,636 |
| Motivasi |
| Disiplin Kerja |
| **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan** | |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien regresi *Adjusted R Square* sebesar 0,636. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 63,6% dan sisanya yaitu sebesar 36,4% (100%-63,6%) dijelaskan oleh variable atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

* 1. **Uji F**

Uji F berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**

**Uji F**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | **F hitung** | **Sig.** |
| 1 | 45,985 | 0,00 |

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji kelayakan untuk keseluruhan variabel menunjukkan F hitung 45,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemiminan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

* 1. **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t dengan menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria jika sig <0,05 maka H0 ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Hasil perhitungan uji t yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 9,187 dengan sig 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,401 dengan sig 0,083 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,533 dengan sig 0,298 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
   1. **Pembahasan**

**4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap terjadinya kinerja karyawan pada PT ABC. Meski begitu, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan apapun yang diterapkan pada karyawan PT ABC tidak akan mempengaruhi kinerja mereka. Pimpinan PT ABC tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya sehingga meskipun tidak diawasi setiap waktu namun kinerja bawahan tetap maksimal, hal ini terjadi karena bawahan tetap merasa bertanggung jawab dan sadar atas tugas yang diberikan oleh siapapun pimpinannya saat itu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2023) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + 1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap terjadinya kinerja karyawan pada PT ABC. Meski begitu, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Apabila terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa keseimbangan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang mereka miliki. Pada saat karyawan memiliki peluang yang sama dalam pengembangan karir, maka dengan sendirinya mereka akan meningkatkan kinerjanya demi mencapai standar yang dibutuhkan untuk karirnya di masa mendatang. Dengan manajemen yang aktif dalam menilai peningkatkan kinerja karyawan tentu menjadi suatu keuntungan karena karyawan akan menunjukkan performa kerja terbaiknya. Kesimpulannya yaitu apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abidin & Budiono (2023) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + 1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya kinerja karyawan pada PT ABC. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh kesadaran karyawan akan disiplin dalam tugasnya. Perusahaan menetapkan target dan tujuan dalam kurun waktu tertentu, dan karyawan dengan sadar akan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja karyawan yang dilakukan dalam kurun periode tertentu. Kebijakan ini membuat karyawan disiplin mengikuti aturan dan target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Amin et. al (2023), Saputra & Wahyuni (2023), Abidin & Budiono (2023), Yanti, et. al (2023), dan Rahmawati et al. (2023) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**
   1. **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ABC seperti yang bisa dilihat dari kehadiran para karyawan berdampak pada pembelian masuk dan jumlah customer yang diraih seperti pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 yang menunjukkan adanya fluktuasi jumlah customer dan pembelian masuk setiap bulannya yang diakibatkan oleh kehadiran dari setiap karyawan. Perusahaan tentu tetap perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan pendekatan yang sesuai sehingga karyawan tetap mengikuti peraturan perusahaan untuk tetap disiplin agar kinerja pun bisa semakin meningkat.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun sistem kerja pada PT ABC *hybrid* yaitu bekerja dari rumah dan kantor secara bergantian tetapi karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal karena karyawan sudah mendapatkan arahan dan pembagian tugas yang jelas dari para pimpinannya. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian lebih bagi para pimpinan agar bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan setiap karyawan yang ada sehingga mereka merasa lebih dekat dengan pimpinannya yang pada akhirnya mamacu karyawan untuk lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan kinerja mereka pun akan meningkat.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ABC. Meskipun perusahaan sudah memberikan motivasi dalam bentuk fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, ternyata karyawan sudah sadar bahwa pekerjaannya penting sehingga kinerja tetap baik. Hal ini tentu perlu menjadi perhatian serius bagi para pemimpin agar bisa memberikan motivasi yang lebih dibutuhkan oleh bawahan dan memperhatikan para karyawan lebih dekat serta menampung pendapat mereka sehingga meningkatkan motivasi karyawan agar mampu secara maksimal menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja mereka.
   1. **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan masukan terhadap perusahaan yaitu diharapkan PT ABC lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah disiplin kerja seperti pada Tabel 1.1 apabila dilihat dari tingkat kehadiran tinggi maka jumlah customer dan pembelian masuk juga tinggi. Hal tersebut tentu perlu ditingkatkan dengan cara menetapkan target pada waktu tertentu sehingga para karyawan mampu mengatur pekerjaannya agar target tercapai, dengan adanya target tersebut karyawan akan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Selain mengadakan target harian, demi meningkatkan tingkat disiplin kerja maka perusahaan dapat mencetak hasil laporan bulanan serta kepada karyawan terkait sehingga mereka juga bisa memonitor seberapa baik pekerjaannya. Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan terjadwal agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru terkait kedisiplinan dalam bekerja dan menerapkannya pada pekerjaan sehari-hari sehingga kinerjanya juga semakin meningkat.

* 1. **Saran**

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan di atas, maka bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dengan model dan objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya pada penelitian berikutnya menggunakan variabel tambahan seperti variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga mampu mendapatkan hasil yang lebih akurat. Dalam melakukan penelitian selanjutnya pun, ada baiknya peneliti lebih meningkatkan ketelitian baik dari kelengkapan data maupun kerapihan data. Pada penelitian selanjutnya juga ada baiknya jika menggunakan lebih dari satu objek penelitian sehingga jumlah responden lebih banyak dan perhitungan yang nantinya akan digunakan lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan teori-teori serta referensi dari penelitian yang terbaru sehingga mampu lebih memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol 3 (2) Juni*, ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938.

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani. *Jurnal RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, September*, 183-196.

Adinda, T. N., Firdaus, A. M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, Volume 1 Nomor 3, E-ISSN: 3025-0994*, 134-143.

Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1 No. 1, Februari*, 1-13.

Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Salma, K., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol.4 No.4, Maret*, 498-505.

Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*, 21.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru: Zanafa.

Amin, A. C., Syarifuddin, & Asri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Cendekia Akademika Indonesia 2, April*, 265-278.

Ansory, D. I., & Indrasari, D. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Arfandi. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni*, 1861-1872.

Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Cipta, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suri Adidaya Kapuas Kumai. *Magenta, Vol. 11, No. 2, Maret*, 83-91.

Dhani, N. K., & Surya, I. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 6*, 602-626.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida, Volume 9 Nomor 1*, 76.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari*, 1-9.

Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management, Volume 8 Issue 2, ISSN : 2598-8301*, 126-137.

Hasibuan, D. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 2, Mei*, 583-589.

Herlambang, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics and Management (JECMA), Volume 5, No. 1, Februari*, 104-115.

Hidayat, Mursal, One, Y., Windayanti, D. T., & Onoyi, N. J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Provinsi. *Jurnal RelevansiI : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol 7 No 2, ISSN: 2622-0415*, 111-131.

Hursepuny, J., Azis, S. R., & Royani. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed), Vol. 7 No. 1, February*, 53-65.

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu, Volume 1 No 3*, 18.

Irfan, M. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance, International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 31-36.

Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik), Vol. 05, No. 03, Juli*, 595-602.

Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Restoran Ayam Goreng. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 63-76.

Muslimin, A. K., & Iristian, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Zangrandi Prima Surabaya. *Soetomo Management Review, Volume 1, Nomor 3*, 350-358.

Nababan, L. N., Siahaan, Y., Napitupulu, R., & Simatupang, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen, Vol. 12, No. 1*, 64-71.

Pradana, R. A., & Frimasya, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Volume 1, Nomor 7, Agustus*, 183-195.

Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.4 Desember 2023 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415*, 24-40.

Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan; Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 7, No. 2, Desember, P ISSN2503-4367, E ISSN 2797-3948*, 171-182.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina BangsaVolume 3Nomor2Juli*, 617-629.

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi, Volume 12 Nomor 1, Maret*, 202-211.

Raifilsa, R., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi), Volume 15 No 2*, 120.

Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiaraperkasa. *JURSIMA Jurnal Sistem Informasi & Manajemen, ISSN: 2338-1523, E-ISSN: 2541-576X*, 129-133.

Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and*, 68.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret*, 1-15.

Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., . . . Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerjadan Kepemimpinan pada PTGraha Sarana Duta. *JURMA:JurnalRiset Manajemen-Vol. 1 No.3, September*, 329-341.

Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, e-ISSN: 2461-0593*, 1-16.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September*, 59-70.

Siregar, I. H. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha MedanJuripol, Volume 6 Nomor 1, Februari*, 120-131.

Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Sufaidah, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora Vol. 7, No. 1*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 4, No 6, Juli*, 975-989.

Wijaya, R., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, Vol. 7 No. 4*, 1375-1385.

Yanti, N. L., Trimurti, C. P., & Sukmana, I. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Como Uma Canggu. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA), Vol. 2, No.2 Agustus*, 231-236.