

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Intan Bestari Kabupaten Garut

Pani Febrianti^[1], Isnurrini Hidayat Susilowati^[2]

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[1]

Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No.98, Senen

Jakarta Pusat, Indonesia

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[2]

Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No.98, Senen

Jakarta Pusat, Indonesia

Email : panifeb17@gmail.com^[1], isnurrini.ihs@bsi.ac.id^[2]

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. Intan Bestari Kabupaten Garut. Mewujudkan kinerja yang sesuai dengan standar dan harapan organisasi sangatlah penting, seperti halnya menetapkan visi dan tujuan. Namun, berbagai elemen, termasuk budaya, kepemimpinan, gaji, motivasi, lingkungan tempat kerja, dan komitmen asosiasi, memiliki dampak pada personel. Semua elemen ini sangat penting dalam menginspirasi para pekerja untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan survey, menggunakan data kuantitatif yaitu data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Intan Bestari Kabupaten Garut dengan sampel berjumlah 30 orang karyawan. Pengujian data dengan menggunakan metode analisis statistik Regresi Linier Berganda, Uji-T dan Uji-F dengan software SPSS V25.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji-t yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan baik secara partial maupun simultan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Intan Bestari Kabupaten Garut.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline, and work motivation on the performance of employees of PD Intan Bestari Kabupaten Garut. Achieving performance by organizational standards and expectations is very important, as is setting vision and goals. However, various elements, including culture, leadership, salary, motivation, workplace environment, and organizational commitment, have an impact on personnel. All of these elements are critical in inspiring workers to produce the desired results. The research method used is a survey approach, using quantitative data, namely primary data obtained through questionnaires. The population in this study were employees of PD Intan Bestari Kabupaten Garut with a sample of 30 employees. Data testing uses multiple linear regression statistical analysis methods, T-test, and F-test with SPSS V25.0 software. The results showed that simultaneously leadership style, work discipline, and work motivation affect employee performance. Likewise, the results of the t-test show that leadership style, work discipline, and work motivation each affect employee performance. So, it can be concluded both partially and simultaneously that leadership style, work discipline, and work motivation affect employee performance at PD. Intan Bestari Kabupaten Garut.

Keyword: leadership style, work discipline, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus mampu melakukan pekerjaannya agar dapat memenuhi harapan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, bisnis membutuhkan kualitas kepemimpinan yang kuat. Seorang pemimpin menggunakan kepemimpinan untuk membujuk para pengikutnya untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Selain kepemimpinan, karyawan sebuah perusahaan juga harus disiplin dalam bekerja dan mempunyai motivasi dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan kebiasaan yang menghasilkan kerja secara teratur dan berkualitas, yang

menjamin penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas pegawai dapat meningkat dan kualitas kerja dapat terjamin. Namun, banyak organisasi yang tidak memahami pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik saat mengevaluasi kinerja karyawan. Hasil seseorang bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja adalah kinerja karyawan. Berdasarkan jumlah barang yang diproduksi, produktivitas karyawan dinilai. Tingkat produktivitas setiap karyawan berbeda-beda karena organisasi tidak menetapkan target

produktivitas yang pasti untuk setiap orang. Selain itu, waktu tunggu yang bervariasi dan barang yang dihasilkan ketika proses produksi tidak mengikuti standar yang sama. perusahaan sering kali tidak menyadari pentingnya efektivitas dan efisiensi.

PD Intan Bestari adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan makanan semi basah. Perusahaan PD Intan Bestari ini bergerak dalam industri pembuatan makanan penganan khas Kotanya tersendiri yaitu Dodol yang diberi nama “Dodol Bestory”. Yang membedakan PD Intan Bestari dengan perusahaan lain adalah fokusnya pada pekerjaan padat karya, di mana hampir setiap tahap produksi dilakukan secara manual dan membutuhkan banyak tenaga kerja. Dengan mempekerjakan tenaga kerja yang banyak, perusahaan ini menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga sekitar dan mengurangi tingkat pengangguran. Selain itu, produknya didistribusikan ke berbagai titik penjualan di berbagai kota di Indonesia seperti Bandung, Jakarta, Tasikmalaya, Bogor, Medan, Palembang, dan Cirebon.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, di bawah ini juga tercantum data produksi dodol PD Intan Bestari pada tahun 2022.

Tabel 1
Data Produksi Dodol PD Intan Bestari Tahun 2022

Bulan	Nama Barang		
	Dodol (Kg)	Dodol Kemasan (Dus)	Dodol Loyang (Chocodot)
Januari	12.434	8.967	222,4
Februari	7.989	7.233	0
Maret	11.707	12.436	84,4
April	14.063	14.368	147,1
Mei	14.010	12.271	136,5
Juni	12.304	16.861	39,5
Juli	13.487	18.716	141
Agustus	9.921	12.720	117
September	11.102	14.782	101,65
Oktober	11.062,40	12.720	197
November	9.912,30	13.132	20
Desember	15.548,30	22.122	210,61
Rata-rata	11.962	13.861	118

Sumber: PD Intan Bestari Garut (2023)

Dalam tabel diatas terdapat ketidakstabilan data produksi pada PD Intan Bestari di tahun 2022, terutama untuk jenis dodol dalam bentuk kilogram dan dodol loyang (chocodot). Menurunnya kinerja karyawan juga menyebabkan berkurangnya kualitas pada produk (cacat).

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan karyawan PD Intan Bestari yang masih rendah, seperti jarak rumah yang dekat, ataupun sistem kontrak kerja berupa buruh harian sehingga karyawan tidak merasa terikat, dan menyebabkan kewajiban mereka tertunda.

Seberapa baik kinerja pekerja di PD Intan Bestari Garut juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan di sana. Menurut temuan observasi, gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tidak sesuai dengan situasi. Meskipun gaya kepemimpinan yang ada pada dasarnya tidak buruk, namun saat ini kurang sesuai dan tidak memenuhi kebutuhan perusahaan. Hubungan yang dijalin pemimpin dan para karyawan terlalu erat. Namun hal ini terkadang dapat memberi pekerja rasa kebebasan dalam pekerjaan mereka. Pada kenyataannya, hal ini menghambat proses produksi dan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Absensi karyawan yang berlebihan disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan yang tegas dalam memberikan instruksi kepada karyawan yang berdampak pada menurunnya kualitas, kuantitas, dan waktu produksi perusahaan.

Penting untuk melihat bagaimana praktik manajemen seperti disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dipercayai bahwa kesimpulan penelitian akan mengklarifikasi hubungan antara pendekatan pemimpin terhadap disiplin, motivasi kerja, dan kinerja staf serta memberikan panduan kepada perusahaan tentang cara meningkatkan pendekatan mereka sendiri pada ketiga bidang ini.

Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empiris. Dari judul penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Untuk membangun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₀: Gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Intan Bestari Kabupaten Garut

H_a: Gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Intan Bestari Kabupaten Garut

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PD Intan Bestari Kabupaten Garut oleh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja.

gaya perilaku seorang pemimpin adalah apa yang memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin didefinisikan sebagai bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan, memotivasi karyawan, dan mengelola sumber daya organisasi.

(Kartono, 2021). (Nasirun, 2018) menyebutkan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018), disiplin merupakan unsur yang tidak kalah penting dari prinsip yang ada untuk mencapai hasil usaha yang baik. Untuk itu, setiap perusahaan perlu menunjukkan kedisiplinan kepada setiap karyawannya. Mendisiplinkan karyawan lebih banyak akan mengarah pada peningkatan produktivitas. Menurut Rivai dalam (Wahyuni et al., 2023), disiplin merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan tentang kesediaan mereka dalam mengubah perilaku dan bekerja bersama dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan motivasi individu sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Sedangkan untuk motivasi (Locke, 2019) menyatakan bahwa energi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan adalah motivasi. Meningkatkan motivasi dapat berdampak pada hasil atau efektivitas tugas yang diselesaikan. (Sutrisno, 2021) mengungkapkan motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan dengan semangat dan antusias yang tinggi, yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja seseorang ketika bekerja.

(Arisanti et al., 2019) Definisi kinerja ini menyatakan bahwa itu adalah kemauan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan, menyempurnakannya sejalan dengan kegiatan itu, dan memberikan hasil yang diinginkan.

Pada penelitian terdahulu (Liyas, 2019) Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Notaris yang ada di Panam dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja dan konsistensi produktivitas karyawan.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Bukit et al., 2019) dengan *Explanatory Reserch* (penelitian penjelasan) dan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif dalam menentukan pengaruhnya.

Sedangkan pada penelitian yang diteliti oleh (Selviasari, 2020) dengan judul sama pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode pengambilan *purposive sample* menunjukkan hasil gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan untuk

penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampling jenuh dan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini dimana hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori objektif. Variabel tersebut mencakup empat item diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2021), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. Intan Bestari Kabupaten Garut yang berjumlah 30 orang karyawan dan semua dijadikan sebagai sample. Untuk pengujian teknis analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami definisi atau keadaan responden yang menjadi sampel penelitian merupakan tujuan dari uji deskriptif ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 30 karyawan PD Intan Bestari di Kabupaten Garut. Untuk melakukan analisis, peneliti menggunakan program SPSS 25 sebagai alat bantu.

3.1 Deskriptif karakteristik responden

Gambaran karakteristik responden untuk jenis kelamin perusahaan memiliki 11 karyawan laki-laki dan 19 karyawan perempuan. Jumlah responden terbesar dengan pendidikan terakhir lulusan sekolah dasar (SD) dengan jumlah 13 karyawan. Dan untuk responden dengan karakteristik usia dengan jumlah terbesar yaitu >40 tahun yaitu sebanyak 12 orang.

3.2 Uji Kualitas Data

Untuk item pernyataan dari gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel = 0,306 dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid.

Tabel 2
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,935	0,361	Valid
2	0,939	0,361	Valid
3	0,921	0,361	Valid

4	0,892	0,361	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Untuk item pernyataan dari disiplin kerja menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel = 0,306 dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid.

Tabel 3
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kesimpulan
1	0,929	0,361	Valid
2	0,907	0,361	Valid
3	0,893	0,361	Valid
4	0,839	0,361	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk item pernyataan dari motivasi kerja menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel = 0,306 dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid.

Tabel 4
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kesimpulan
1	0,886	0,361	Valid
2	0,868	0,361	Valid
3	0,889	0,361	Valid
4	0,938	0,361	Valid
5	0,839	0,361	Valid
6	0,937	0,361	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk item pernyataan dari kinerja karyawan menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari rtabel = 0,306 dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid.

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Rhitung	Rtable	Kesimpulan
1	0,897	0,361	Valid
2	0,936	0,361	Valid
3	0,913	0,361	Valid
4	0,888	0,361	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk uji reabilitas menunjukkan angka alpha cronbach antara 0,81 hingga 1,00. Hal ini menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi.

Tabel 6
Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,941	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,906	Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,947	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	Sangat Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

3.2 Uji Asumsi Klasik

uji normalitas K-S/Kolmogorov Smirnov menunjukkan signifikansi sebesar 0,20 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa distribusi nilai residual adalah normal.

Tabel 7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91177258
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.089
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This a lower bound of the true significance		

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Untuk uji linieritas dikatakan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen adalah linier karena melebihi tingkat signifikan 0.05

Tabel 8
Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,23	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,081	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,909	Linier

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk uji multikolinieritas dilihat dari nilai VIF dan tolerance masing-masing variabel memenuhi uji multikolinieritas, disimpulkan bahwa tidak ada indikasi gejala multikolinieritas antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 9
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,215	4,655	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,229	7,587	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,132	4,361	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah peneliti (2023)

3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian t, berdasarkan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 10
Uji t

Variabel	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	2,094	.046
Disiplin Kerja	2,517	.018
Motivasi Kerja	3,185	.004

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada pengujian F-statistik ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11
Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.858	3	96.953	104.559	.000 ^b
	Residual	24.109	26	.927		
	Total	314.967	29			

A. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
B. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 91.5% dari varians kinerja karyawan dan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya 8.5% varians dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau variabel lain yang tidak disebutkan.

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	0,923	0,915	.963

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

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Terdapat hubungan yang signifikan pada koefisien korelasi (nilai R = 0,961; nilai mendekati 1 berarti korelasi sempurna) antara gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃).

Tabel 13
Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistic			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.961 ^a	0,923	0,915	0,963	0,923	104,559	3	26	0

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

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dengan setiap peningkatan satu satuan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,236. Disiplin kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan

peningkatan satu satuan menghasilkan kenaikan sebesar 0,311. Motivasi kerja juga berperan penting, di mana setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315.

Tabel 14
Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.208	.851	
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.236	.113	0,245
	Disiplin Kerja (X ₂)	.311	.099	0,285
	Motivasi Kerja (X ₃)	.315	.124	0,476
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Intan Bestari Kabupaten Garut. Dalam penelitian ini, 30 karyawan telah dijadikan responden. Setelah mengumpulkan data dan menganalisisnya dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersamaan, gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD Intan Bestari Kabupaten Garut.

Skor tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,939 pada item pernyataan kedua yang dimana atasan mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya, untuk skor tertinggi dari variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,929 pada item pernyataan pertama yang dimana karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada dilingkungan kerja, untuk variabel motivasi diperoleh skor tertinggi sebesar 0,938 pada item pernyataan keempat yang dimana karyawan ditempatkan sesuai dengan jobdesknya.

Diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi kalangan akademisi dalam penelitian-penelitian berikutnya dengan topik yang serupa, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya disarankan untuk menambah sample dengan jumlah yang lebih besar.

REFERENSI

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]*. PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan: Teori dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 7(1), 40. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v7i1.3835>
- Locke, E. A. (2019). *Motivation: What is it and why does it matter?* Routledge.
- Nasirun, M. (2018). *Leadership yang efektif*. Rajawali Pers.
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 37–49. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.6>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi kedua). CV. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ. *Management Review*, 2(2), 120–132.
- Wahyuni, A. S., Salim Sultan, M., & Dandu, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PPSLU MAPPAKASUNGGU PAREPARE Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB

Nobel Indonesia M. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(1), 55–67.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 1–13. [http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf)

Retnowulan, J. (2019). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dagsap Endure Eatore Jakarta Selatan. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 19(2), 195–200. <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2.5896>

Risna, M. F. (2019). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada karyawan bagian sales PT. Surya Citra Farma Semarang)*. Universitas Semarang.

Northouse, P. . (2021). *leadership: theory and practice*. SAGE Publications.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>