

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI TEMUROSE KECAMATAN BLULUK KABUPATEN LAMONGAN

Moh. Rivqi Amin^{1*}, Rizki Hidayaturochman²

¹ Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Situbondo

² Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Situbondo

INFO ARTIKEL

Artikel History:

Diterima: 24 Oktober 2024

Revisi: 28 November 2024

Disetujui: 06 Januari 2025

Publish: 20 Januari 2025

Keyword:

Gaya kepemimpinan,
Motivasi, Disiplin kerja,
Kinerja

* Corresponding author

e-mail:

rivqiamin@ibrahimyy.ac.id

rizki.hidayat@ibrahimyy.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at Temurose Convection in Bluluk Subdistrict, Lamongan Regency. The hypothesis of this research is that leadership style, motivation, and work discipline simultaneously influence employee performance. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 35 employees of Temurose Convection. Data analysis in this study utilized SPSS version 16. The sampling technique used was non-probability sampling. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and determination analysis. Hypothesis testing was performed using the F-test and t-test. The results of the multiple linear regression analysis yielded the equation: $Y = 1,1516 - 0,270X_1 + 0,275X_2 + 0,384X_3$. The F-test results indicated that leadership style, motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The t-test results showed that the leadership style variable has a partial influence on employee performance. The analysis concluded that leadership style positively affects employee performance, motivation positively affects employee performance, and work discipline also positively affects employee performance.

Page: 87 - 97

ILTIZAM: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi temurose kecamatan bluluk kabupaten lamongan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 karyawan Konveksi Temurose. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis determinasi. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 1,1516 - 0,270X_1 + 0,275X_2 + 0,384X_3$. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis Uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan

kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2023). Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Cahyadi, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Hanafi, 2021). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sulastini, 2021).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Aeni, 2021). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi yang terdapat pada karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Fahriana, 2022). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Gurjar, 2022).

Disiplin merupakan hal yang patut untuk didalami dalam kaitan membentuk suatu kinerja karyawan yang tinggi dan optimal. Disiplin didefinisikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Calen, 2022). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula

ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah Konveksi Temurose salah satu industri konveksi kain yang memproduksi pesanan pakaian seperti: kaos, jaket, sweater, seragam, dan baju olahraga sekolah. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Konveksi Temurose yang berlokasi di Bluluk Lamongan karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Di dalam proses berkompetisi, semakin diperketat dengan banyaknya perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama juga dengan adanya ketidakpastian di waktu yang akan datang serta resiko yang akan terjadi pada perusahaan sehingga peran dan fungsi SDM haruslah sesuai dengan tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku pemimpin dalam mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hemphill dan Coons (dalam Yukl, 2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang diterapkan oleh seorang individu untuk memimpin kelompok menuju tujuan tersebut. Pandangan ini menggarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan sangat bergantung pada tindakan dan sikap pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Burns (dalam Yukl, 2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pemobilisasian berbagai sumber daya—baik itu institusional, politis, maupun psikologis—untuk membangkitkan, melibatkan, dan memenuhi motivasi pengikut. Gaya ini lebih menekankan pada bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan ikatan emosional dan motivasi yang kuat, yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga personal dan menggerakkan kelompok secara holistik. Perspektif ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang mampu mengatasi tantangan lebih dari sekadar menjalankan rutinitas organisasi.

Smircich dan Morgan (dalam Yukl, 2010) memberikan pandangan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mencoba untuk membongkar dan mendefinisikan realitas kelompok atau organisasi. Mereka menyoroti bagaimana

seorang pemimpin berperan dalam mengubah persepsi dan pola pikir anggota tim melalui komunikasi, nilai, dan visi yang jelas. Melalui proses ini, pemimpin tidak hanya mempengaruhi perilaku anggota kelompok, tetapi juga membentuk cara anggota memandang dunia di sekitar mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi cara mereka bekerja dan berkolaborasi.

Rauch dan Behling (dalam Yukl, 2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok terorganisir untuk mencapai sasaran. Definisi ini lebih fokus pada tujuan dan hasil yang ingin dicapai oleh organisasi, serta bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi cara anggota kelompok berkoordinasi dan bekerja untuk mencapainya. Menurut mereka, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyelaraskan tujuan kelompok dengan tujuan individu dan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

2. Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Fahriana, 2022).

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah komitmen individu untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang telah ditetapkan di lingkungan kerja, dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi karena berperan dalam menciptakan keteraturan dan memastikan kelancaran aktivitas kerja (Calen, 2022).

Dari beberapa pendapat tersebut maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

4. Kinerja

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja (Henderson, 2022). Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dari pelaksanaan pekerjaan tersebut.

METODE

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah atau angka-angka yang relevan dengan topik penelitian dan dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada konveksi Temurose yang berjumlah 35 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Temurose yang berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS versi 16. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan software SPSS versi 16 dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.516	1.398		1.084	.287
Gaya_Kepemimpinan	.270	.123	.296	2.186	.037
Motivasi	.275	.124	.280	2.223	.034
Disiplin	.384	.138	.405	2.777	.009

Keterangan :

α = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (α) sebesar 1,516 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 1,516.

β_1 = Koefisien regresi dari variabel harga (X1)

Nilai koefisien dari variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,270, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y, bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

β_2 = Koefisien regresi dari variabel motivasi (X2)

Nilai koefisien dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,275, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,275. Tanda positif

pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y, bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

β_3 = Koefisien regresi dari variabel disiplin (X3)

Nilai koefisien dari variabel disiplin (X3) sebesar 0,384 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel disiplin (X3) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,384. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X3 dengan Y, bahwa semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji F

Pegujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk analisisnya dari output SPSS versi 16 dapat dilihat dari tabel:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.167	3	86.056	54.661	.000 ^a
Residual	48.805	31	1.574		
Total	306.971	34			

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54,661 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (54,661) > F_{tabel} (2,90), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan.

UJI t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.516	1.398			1.084	.287
Gaya_Kepemimpinan	.270	.123	.296		2.186	.037
Motivasi	.275	.124	.280		2.223	.034
Disiplin	.384	.138	.405		2.777	.009

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar $n-k-1$ ($35-3-1 = 31$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,69552.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara persial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel gaya kepemimpinan (X1) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh

t_{hitung} untuk variabel X1 sebesar 2,186. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $t_{hitung} 2,186 < t_{tabel} 1,69552$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,037 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). H_{01} : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel motivasi (X2) secara persial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel motivasi (X2) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel X2 sebesar 2,223 Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah

$t_{hitung} 2,223 < t_{tabel} 1,69552$, sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh motivasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,034 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan motivasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H_02 : Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t , menyatakan bahwa variabel disiplin (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel disiplin (X_3) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel X_3 sebesar 2,777 dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $t_{hitung} 2,777 > t_{tabel} 1,69552$ sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti ada pengaruh disiplin (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,009 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a3} : Terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya dari Uji t menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,186 variabel motivasi (X_2) sebesar 2,223 dan disiplin (X_3) sebesar 2,777. Dengan kata lain, bahwa variabel disiplin (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja pada Konveksi Temurose Bluluk Lamongan” pada bab IV, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Temurose Bluluk Lamongan.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Temurose Bluluk Lamongan.
3. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Temurose Bluluk Lamongan.

4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Temurose Bluluk Lamongan.

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Konveksi Temurose, yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan, Hal itu sebaiknya di pertahankan dan ditingkatkan dengan cara berperilaku sebagai pemimpin yang dalam kepemimpinannya dapat memotivasi dan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Tingkat disiplin yang tinggi pada kinerja karyawan di Konveksi Temurose hendaknya dapat terus dipertahankan karena dengan tingkat disiplin yang tinggi akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

b. Bagi Peneliti

Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada baiknya peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis baik di kota yang sama maupun kota yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Kuswanto, H. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*. <https://doi.org/10.35870/IJMSIT.V1I2.352>.
- Cahyadi, A., Poór, J., & Szabó, K. (2022). Pursuing Consultant Performance: The Roles of Sustainable Leadership Styles, Sustainable Human Resource Management Practices, and Consultant Job Satisfaction. *Sustainability*, 14(7), 3967. <https://doi.org/10.3390/su14073967>

- Calen, C., Nururly, S., Butarbutar, I., Simatupang, S., & Silalahi, M. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>.
- Fahriana, C., & S. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*. <https://doi.org/10.53402/ajebrm.v1i3.237>.
- Gurjar, D. (2022). Motivation: A Psychological Perspective. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-2475>
- Hanafi, R., Setiawan, W., & Dirgantari, P. (2021). Design of Performance Management Business Process in State-Owned Enterprise in Field of Construction. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.049>
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henderson, M., & Douglas, R. (2022). Role Clarity and Job-related Information as the Linkage between Planning Implementation Processes and Individual-level Performance. *Journal of Management World*. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2022i0.223>.
- Iham, I., Dwijatenaya, I., & Palinggi, Y. (2022). The Role of Discipline and Internal Supervision on the Work Achievement of Employees at the Regional Inspectorate of Kutai Barat Regency. *Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.4.7>
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work* (13th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sulastini, H. (2021). Does Human Resources Development And Organizational Culture Still Impact On Employee Performance?. *Journal of Industrial Engineering Management*. <https://doi.org/10.33536/jiem.v6i2.920>.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedelapan). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Prentice Hall.