

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT XYZ CIKARANG

MUHAMMAAD IQBAL
WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management, Jl.Kyai Tapa No. 20 Grogol, Jakarta 11440, Indonesia
iqbalmuhamm259@gmail.com, ruswidiono@gmail.com

Received: December 20, 2023; Revised: February 13, 2024; Accepted: February 13, 2024

Abstract: *This study aims to determine whether there is influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at PT XYZ Cikarang. This research was conducted to determine the decline in the annual production rate at the company. This research was conducted at PT XYZ Cikarang, by taking 82 employees as research samples using purposive sampling technique. Collecting data using observation methods and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the study conduct, the results of the analysis showed that leadership style and work discipline have effect on employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Cikarang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penurunan tingkat produksi tahunan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ Cikarang, dengan mengambil 82 karyawan sebagai sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang dikumpulkan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan kajian yang dilakukan, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Motivasi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi untuk menjalankan aktifitas guna mencapai suatu tujuan harus berhadapan dengan sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan yang baik dan berhasil dapat dilihat dari sumber daya manusia dari perusahaan tersebut.

Perusahaan juga harus bisa memperhatikan dan menilai kinerja masing-masing karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan kunci penting bagi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

PT. XYZ Cikarang merupakan perusahaan *automotive seat company* yang hanya memfokuskan diri menjadi *sub-contractor* jok mobil untuk produk-produk Mitsubishi.

Adapun misi dari PT XYZ Cikarang adalah selalu melakukan perbaikan terus-menerus dalam hal kualitas untuk memnuhi keinginan konsumen dengan harga yang bersaing. Sedangkan visinya adalah menjadi salah satu perusahaan yang terbaik dalam industri automotive seat dan automotive part di Indonesia. PT. XYZ Cikarang memiliki beragam departemen yaitu produksi, quality control, PPIC, maintance, dan departemen staff.

Berdasarkan laporan absensi karyawan selama periode dua tahun yaitu tahun 2020 dan 2021. Untuk target absensi karyawan PT. XYZ Cikarang memiliki target minimum absensi yaitu 99% berdasarkan peraturan perusahaan. Pada tahun 2020 target absensi karyawan tercapai 100%, sedangkan di tahun 2021 mengalami penurunan lebih dari 3%. Dari data yang ada penurunan absensi terjadi pada departemen Quality Control, PPIC dan Staff. Dibanding tahun lalu pada bagian tersebut target absensi tercapai 100% sedangkan di tahun 2021 pada bagian Quality Control mengalami penurunan menjadi 96,0%, selanjutnya pada bagian PPic menjadi 96,9%, dan pada bagian Staf menurun menjadi 96,3%.

Adanya peningkatan absensi ketidakhadiran dengan kriteria izin sebanyak 70 orang di tahun 2021, sedangkan dibandingkan tahun 2020 hanya 18 orang, untuk kirtiteria lain di tahun 2021 mengalami peningkatan.

Dari data absensi di atas juga dapat dilihat disiplin kerja karyawan PT XYZ Cikarang mengalami penurunan kedisiplinan sehingga membuat absensi kerja targetnya menurun di tahun 2021.

Berdasarkan laporan data produksi dari tahun 2019 sampai 2022, produksi PT XYZ Cikarang pada tahun 2020 dan 2022 mengalami penurunan produksi, dimana tahun 2019 produksi yang dihasilkan perusahaan sebesar 15.849 unit/pertahun, sedangkan di tahun 2020 mengalami penurunan produksi yaitu sebesar 3330/unit pertahun dari target produksi sebesar 4847/unit pertahun. Selanjutnya di tahun 2021 hasil produksi yang di peroleh yaitu sebesar

16.062/unit pertahun. Di tahun 2021 ini mengalami peningkatan produksi. Selanjutnya di tahun 2022 produksi mengalami penurunan produksi yaitu menjadi 15.117/unit pertahun dari target dari target 100% menjadi 97,2%.

Dari penjelasan tersebut di tahun 2020 mengalami penurunan produksi di akibatkan karena terjadinya pandemic Covid-19. Hal tersebut menyebabkan pembatasan kerja terhadap karyawan PT XYZ Cikarang. Dengan adanya pembatasan tersebut membuat penurunan produksi perusahaan. Sedangkan penurunan produksi kembali terjadi di tahun 2022 dikarenakan produksi di bulan maret sampai oktober tidak mencapai target bulanan karena adanya tidak kedisiplinan karyawan serta kurangnya motivasi dari karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menggunakan sumber dayanya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya ([Daft 2018: 12](#)).

Menurut [Revanda Bela \(2022\)](#), bahwa kinerja dipengaruhi oleh 13 faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut [Jose Beno \(2019\)](#), Kinerja Karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Gaya Kepemimpinan

Menurut [Revanda Bela \(2022\)](#), kepemimpinan sebagai cara seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat

bekerja secara efektif sesuai dengan aturan bekerja.

Sedangkan menurut Menurut [Sinta dan Rahma Putri \(2021\)](#), kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang akan memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut [Ahmad et al., \(2022\)](#), gaya kepemimpinan di bagi sebagai berikut:

Pertama Gaya kepemimpinan Otokratis yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kedua Gaya kepemimpinan militeristik kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kakuk pada pegawainya. Ketiga Gaya kepemimpinan paternalistik gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi. Keempat Gaya kepemimpinan karismatis memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya. Kelima Gaya kepemimpinan demokratis yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta kebutuhan pegawainya.

H1: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ Cikarang.

Motivasi

Menurut [Ilyas dan Widystuti \(2021\)](#) mendefinisikan motivasi adalah "Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan

yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Menurut [Zainal Ahmad et al., \(2022\)](#) motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Motivasi merupakan proses yang dapat menjelaskan Intensitas, arah, dan ketekunan individu karyawan guna mencapai tujuan. Intensitas menggambarkan upaya kerja keras karyawan, lalu upaya kerja keras karyawan disalurkan perusahaan ke arah yang dapat menguntungkan, dan selanjutnya ketekunan seorang karyawan dalam bekerja menggambarkan ketahanan motivasi seorang karyawan tersebut dapat mempertahankan motivasinya. Seseorang yang termotivasi akan bertahan dengan cukup lama demi mencapai tujuan mereka ([Robbins dan Judge 2019; 217](#)).

H2: Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ Cikarang.

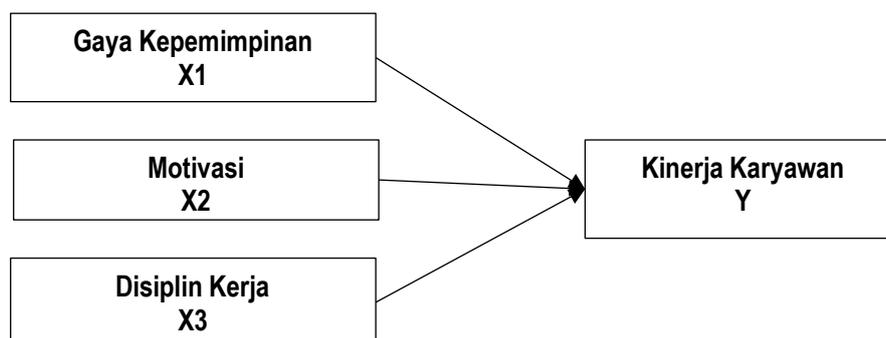
Disiplin Kerja

Menurut [Awaliyah dan Anwar \(2022\)](#) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut [Ilyas dan Widystuti \(2021\)](#) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut [Revanda Bela \(2022\)](#) disiplin merupakan suatu ketaatan yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas, kewajiban dan perilaku yang seharusnya dilakukan oleh seseorang di dalam suatu lingkungan.

H3: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan XYZ Cikarang.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian deskriptif dan kausalitas. "Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of person, events, or situation" (Sekaran dan Bougie 2013:97).

Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan karakteristik data yang relevan dengan objek penelitian. Selain itu mengenai penelitian kausalitas, seperti yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013: 98) adalah "a study in which the researcher wants to delineate the cause of one or more problems".

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ yang berlokasi di Cikarang.

Populasi menurut Anderson et al (2014: 16) "is the set of all elements of interest in a particular study". Populasi merupakan seluruh elemen atau karakteristik yang menarik yang ditentukan peneliti untuk sebuah studi tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah PT. XYZ, yang berlokasi di Kawasan industri Lippo II, Cibatu,

Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, yang berjumlah 110 orang.

"Sample is a subset of the population" (Anderson et al 2014: 16). Sampel merupakan bagian dari populasi. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan dan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2015).

Sampel yang digunakan yaitu 82 karyawan, berdasarkan kriteria karyawan non managerial. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. "Multiple regression analysis is a regression analysis involving two or more independent variables" (Hair et al, 2018, 683).

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator Variabel
Gaya Kepemimpinan	1. Klarifikasi 2. Penjelasan 3. Evaluasi 4. Umpan balik

	5. Imbalan
Motivasi Kerja	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri
Disiplin Kerja	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Kreatifitas 5. Inisiatif

Sumber: [Revanda Bela \(2022\)](#)

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	81	98.8
Perempuan	1	1.2
Usia		
19-30	49	59.8
31-42	26	31.7
>42	7	8.5
Tingkat Pendidikan		
S1	5	6.1
D3	1	1.2
SMA/SMK	75	91.5
Lainnya	1	1.2
Departemen		
Office	6	7.3
Production	47	57.3
QC	8	9.8
PPIC	21	25.6

Sumber: pengolahan data statistik

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan departemen.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jumlah responden perempuan hanya 1 (satu)

orang dari 82 responden yang ada. Karakteristik usia dengan hasil responden terbesar 59,8%, pada rentang usia 19 – 30 tahun dan terendah 8,5% pada rentang usia lebih dari 42 tahun. Karakteristik tingkat Pendidikan dengan persentase terbesar adalah lulusan SMA/SMK

yaitu sebesar 91,5% dan lulusan D3 serta lainnya hanya sebesar 1,2%. Karakteristik departemen terbesar pada divisi production sebanyak 47 orang dengan persentase 57,3%, dan terendah pada divisi QC sebanyak 8 orang dengan persentase 9,8%.

Hasil Uji Validitas pada semua variabel penelitian diperoleh nilai r hitung terkecil sebesar 0,273 dan terbesar 0,920 jadi semua nilai r hitung tersebut lebih besar daripada r tabel yang sebesar 0,2172 sehingga seluruh pernyataan dari kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa dari seluruh variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai

Cronbach Alpha $>$ 0.60, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel dan juga dapat menghasilkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh hasil Coefficient Correlation (R) sebesar 0,494 yang artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang lemah positif terhadap Kinerja.

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,215 yang berarti variansi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variansi Kinerja sebesar 21,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 78,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0.60	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	5	0.727	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0.835	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5	0.811	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0.664	0.60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data statistik

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,494	0,244	0,215

Sumber : Pengolahan data statistik

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
(Constant)	12.485	6.115	.000
Gaya Kepemimpinan	0.802	1.998	0.039
Motivasi Kerja	0.174	0.363	0.718
Disiplin Kerja	0.523	2.103	0.042

Sumber: Pengolahan data statistik

Berdasarkan tabel 5, bahwa hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan pendekatan p-value diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039. Nilai Signifikansi $0,039 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan berdasarkan pendekatan c-value juga memperoleh hasil yang sama, yaitu nilai t hitung sebesar 1,998 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,991, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT XYZ Cikarang.

Hasil uji Hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pendekatan p-value diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,718. Nilai Signifikansi $0,718 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak, sedangkan berdasarkan pendekatan c-value juga memperoleh hasil yang sama, yaitu nilai t hitung sebesar 0,363 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,991, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ Cikarang.

Hasil uji Hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pendekatan p-value diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042. Nilai Signifikansi $0,042 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan berdasarkan pendekatan c-value juga memperoleh hasil yang sama, yaitu nilai t hitung sebesar 2,103 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,991, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ Cikarang.

REFERENCES:

- Ahmad, Zainal, Zainudin Zainudin, and Ansari Ansari. 2022. "Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM) Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)* 4 (1): 11–22. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim%0APengaruh>.
- Anderson, et al. 2014. *Statistics for Business and Economics*, Twelfth Edition. Revised. Cengage Learning. USA.
- Daft, Richard L. 2018. *Management 13th Edition*.

PENUTUP

Pertama, H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT XYZ Cikarang. Kedua, H_2 tidak diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ Cikarang. Ketiga H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan XYZ Cikarang.

Beberapa keterbatasan selama proses penelitian adalah: (1). Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 82 karyawan dengan latar belakang pendidikan mayoritas lulusan SMA/SMK. (2). Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan non managerial PT XYZ Cikarang karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga. (3). Keterbatasan jumlah variabel bebas yang hanya ada 3 (tiga).

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah: (1). Rekomendasi bagi PT XYZ Cikarang memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. (2). Rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memperluas ruang lingkup dan jumlah responden yang diteliti dapat lebih banyak untuk penelitian selanjutnya. (3). Menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- Damayanti, Tasya Eka, and Syahrian. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Danlingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y." *249E-Jurnal Manajemen Tsm 2* (2): 1–12. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>.
- Faisal Mirza, Deni, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, and Yosafati Giawa. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16 (1): 51–64. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i1.12077>.
- Fitrianto, I. 2020. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMA NUSANTARA" 3 (1): 113–34. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume> Vol.
- Hair, Joseph, Rolph Anderson, Barry Babin, and William Black. 2018. "Multivariate Data Analysis." *Australia : Cengage*. Annabele Ainscow.
- Ilyas, Yasnimar, and Dheby Aprilia Widystuti. 2021. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RIA INDAH MANDIRI CIBINONG." *Economicus* 15 (2). <https://doi.org/10.47860/economicus.v15i2.255>.
- Jose Beno, Dody Nata Irawan. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PENINDO II TELUK BAYUR PADANG." *Jurnal Saintek Maritim* 20 (September): 61–74. <http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>.
- Judge, Stephen P. Robins Timothy A. 2019. *Organizational Behavior. Administrative Science Quarterly*. Vol. 15. <https://doi.org/10.2307/2391202>.
- Khairi, Rahma Hidayati, and Syahrian. 2022. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen TSM* 4 (1): 1–12. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>.
- Kusuma Candra Kirana, Abraham Sukma Pradipta. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK" 4 (3): 285–97. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10456/6490>.
- Nugroho, Arief Teguh. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20 (2): 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>.
- Bela, Revanda. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Jaya Internasional." *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis* 6 (1): 263–75. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>.
- Ridwan, Annisa Awaliyah, and Anwar. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit Dan Jaringan Sulawesi Selatan." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 5 (2): 274–84. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16507>.
- Salsabilla, Andia, and Ian Nurpatria Suryawan. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 08 (January): 137–46. <https://doi.org/10.37905>.
- Sanjaya, F.A, and Prijati. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9 (11): 1–12. <http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3675>.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2019. *Research Methods for Business*. 8th Editio.
- Heriyat, Sinta Sundarii, dan Rahma Putri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 4 (2):

- 915–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459%0APengaruh>.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Tri Yudha Ardiyanto, Dr. Tajuddin Pogo. 2021. "BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SHARP ELECTRONICS INDONESIA (DIVISION CUSTOMER SATISFACTION) Tabel 1 . 1 Penilaian Kinerja PT Sharp Electronics Indonesia (Divison Customer Satisfaction)" 5 (3): 167–81. <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v5i3.5735>.
- Vincent, Kristina, Chritina Eveline, Veronica, Hendry. 2021. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA " PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABAD." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* Vol. 5 (3): 3100–3115. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1743>.

Lembaran Ini Sengaja Dikosongkan.