

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA

**Muhammad Syamsul Hidayat¹, Didin Hikmah Perkasa², Muhamad Al Faruq
Abdullah³, Wenny Desty Febrian⁴, Yanthy Herawaty Purnama⁵,
Leli Deswindi⁶, Muhamad Ekhsan⁷**
Universitas Dian Nusantara^{1,2,3,4,5,6}
Universitas Pelita Bangsa⁷
didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan metode skala likert, dan analisis data dilakukan menggunakan Analisis Data Struktural, khususnya Equation Model Partial Least Square. Evaluasi dilakukan terhadap measurement model (Outer Model) dan uji structural (Inner Model) menggunakan alat pengolahan data SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,438, dan nilai t-statistic > t-tabel ($2,767 > 1,96$), mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,358, dan nilai t-statistic > t-tabel ($2,262 > 1,96$), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Gaya Kepemimpinan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,106, dan nilai t-statistic < t-tabel ($0,872 < 1,96$). Simpulan, bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Simpulan, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di organisasi tersebut, dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Kalimutu Mitra Perkasa. Data was collected through a questionnaire using the Likert scale method, and data analysis was carried out using Structural Data Analysis, specifically the Partial Least Square Equation Model. Evaluation was carried out on the measurement model (Outer Model) and structural tests (Inner Model) using the SEM PLS data processing tool. The research results show that work motivation has a positive influence on employee performance with an original sample value of 0.438, and a t-statistic value > t-table ($2.767 > 1.96$), indicating that work motivation has a significant effect on performance. Work Discipline has also been proven to have a positive effect on employee performance with an original sample value of 0.358, and a t-statistic value > t-table ($2.262 > 1.96$), indicating that Work Discipline has a significant impact on employee

performance. However, Leadership Style was not proven to have a significant influence on Employee Performance, with an original sample value of 0.106, and a t-statistic value $< t$ -table ($0.872 < 1.96$). Conclusion, that Leadership Style does not have a significant influence on employee performance at PT Kalimutu Mitra Perkasa. In conclusion, this research contributes to understanding the factors that influence employee performance in these organizations, and can be a basis for developing more effective human resource management strategies.

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

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan. Menurut (Susanto 2019) bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi.

Menurut (Kariyamin, Hamzah, and Lantara 2020) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara 2017) yang merumuskan bahwa : $Human\ Performance = Ability \times Motivation$. $Motivation = Attitude \times Situation$. $Ability = Knowledge \times Skill$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (S. Arif, Zainudin, and Hamid 2019); (Niati, Siregar, and Prayoga 2021). Seseorang yang bekerja karena adanya dorongan atau motivasi tertentu. Semakin baik motivasi seseorang bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja (M. Arif et al. 2019); (Patria 2019) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada penelitian (Pt et al. 2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Negara Indonesia Regional Sales Manado.

Fenomena penelitian pada Tahun 2022 berdasarkan laporan bagian terkait bahwa hasil pencapaian kinerja penyelesaian proyek belum menunjukkan hasil yang maksimal. Pada proyek Labour Price - HVAC System for Main Building dengan target penyelesaian 220 hari namun aktual penyelesaian 270 hari terdapat selisih 50 hari, proyek Labour price Fire fighting System for Main Building dengan target penyelesaian 220 hari dan actual penyelesaian 310 hari ada selisih 90 hari, pada proyek Jasa Turnkey package- Chilled Water System for Main Building Project dengan rencana penyelesaian 255 hari dan actual penyelesaian 280 hari terdapat selisih 25 hari, dan untuk proyek Turnkey package intalation of DAHU for Main Building dengan rencana penyelesaian 60 hari dan actual penyelesaian 90 hari terdapat selisih 30 hari dari target awal penyelesaian. Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan langsung kepada para pegawai dan berdasarkan hasil pra survey dapat diasumsikan penyebab utama dari penurunan kinerja karena motivasi karyawan belum sepenuhnya ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan dan disiplin kerja karyawan masih ditunjukkan banyaknya perilaku kurang disiplin terutama dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang lambat penyelesaiannya. Terkait dengan faktor motivasi Manajemen PT Kalimutu Mitra Perkasa menerapkan kebijakan pemberian insentif untuk karyawan yang berprestasi dengan saving cost dari rencana anggaran project dimana insentif tersebut akan di bagi sesuai dengan porsi masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun kebijakan ini belum bisa menjadikan motivasi untuk peningkatan kinerja penyelesaian project tepat waktu karena sebagian besar project yang di kerjakan di Tahun 2022 melebihi waktu yang sudah di tetapkan. Masih banyaknya pekerja yang datang tidak tepat waktu yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan terhambat, tidak ada tanggung jawab pada pekerjaannya. Terkait faktor disiplin pekerja Manajemen PT Kalimutu Mitra Perkasa menerapkan sistem absensi finger print bagi pekerja project dan absensi menggunakan aplikasi talenta untuk karyawan tetap.

Penyebab lainnya adalah faktor kepemimpinan, dimana kepemimpinan dalam project yang tertinggi di bawah Manajer Proyek. Manajer Proyek mempunyai tanggung jawab dalam pengelolaan project termasuk juga monitoring kinerja pekerja agar dapat menyelesaikan project tepat waktu. Manajer Proyek mempunyai acuan dalam menyelesaikan project yaitu schedule penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang sudah di tentukan dari client dan apabila terjadi keterlambatan maka Manajer Proyek harus membuat analisa faktor penyebab keterlambatan proyek tersebut. Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti sebelumnya terkait penelitian tentang kinerja oleh (Paramananda, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; menurut (Ekhsan, 2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut (Saragih, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut (Yushadi, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan tidak signifikan

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Anwar, 2020) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual permormance* atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Hasibuan, 2017) berpendapat “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja”. (Mohammad, 2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome.

Motivasi

Menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Ada beberapa teori mengenai motivasi yang ungkapkan oleh beberapa ahli diantaranya yang di ungkapkan oleh (Maslow dalam Robbins, 2015) yang membuat

hipotesis bahwa disetiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan: Fisiologis, Rasa aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri. Menurut (Olivia, 2015) motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Disiplin

Menurut (Poltak, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Rivai 2015) disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan pegawai tersebut. Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin pegawai adalah “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, proiseidur keirja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan peirbuatan yang seisuai deingan peiraturan dari oirganisasi baik teirtulis maupun tidak teirtulis.” Dapat disimpulkan disiplin kinerja meirupakan peirilaku seiseioirang dalam meintaati peiraturan dan proiseidur keirja seisuai deingan yang telah diteitapkan oileih oirganisasi baik teirtulis maupun tidak teirtulis agar tiap peikeirjan dapat beirjalan deingan lancar dan karyawan dapat meincapai prstasi keirja yang lebih baik.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Drath dan Palus dalam (Gary, 2015) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut (Sutikno, 2014) ”Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang - orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya, menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan tiga dimensi gaya kepemimpinan yaitu: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delegatif dan Kepemimpinan Partisipatif. Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

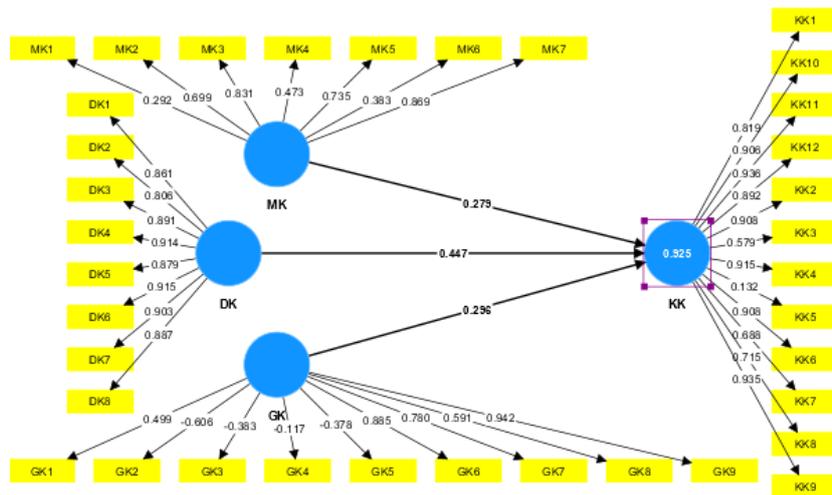
METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. Metode Analisis Data yaitu Evaluasi *Measurement (Outer)* Model Uji Normalitas, dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya.

HASIL PENELITIAN

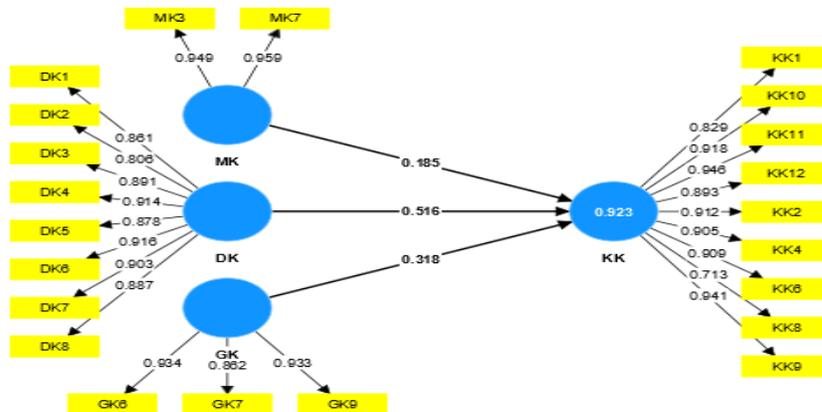
Penelitian mengambil sampel sebanyak 56 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak 51 orang atau 91,1% dan wanita sebanyak 5 orang atau 8,9 % hal ini mengindikasikan karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa didominasi oleh laki-laki karena bidang pekerjaannya adalah proyek kontruksi. Dari 56 orang responden

menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 35,7% responden dengan lama berkerja 1 - 2 tahun sebagai tenaga kerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Sedangkan responden lainnya yaitu 17 responden atau sebesar 30,4% responden dengan lama berkerja kurang dari 1 tahun sebagai tenaga sebagai tenaga kerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa, 13 responden atau sebesar 23,2% responden dengan lama berkerja lebih dari 5 tahun sebagai sebagai tenaga kerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa, serta 6 responden atau sebesar 10,7% responden dengan lama berkerja sekitar 3 - 4 tahun sebagai tenaga kerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Jadi, mayoritas responden sebagai tenaga kerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa adalah responden dengan lama berkerja 1 - 2 tahun.



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0
 Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan Gambar 2. dapat dilihat bahwa terdapat indikator yang tidak valid yaitu indikator MK.1, MK.2, MK.4, MK.5, MK.6, GK.1, GK.2, GK.3, GK.4, GK.5, GK.8, KK.3, KK.5, dan KK.7 dengan nilai loading factor sebesar lebih kecil dari 0,7. Berdasarkan hasil diatas, maka indikator yang tidak valid tersebut akan di drop dari model dan di lakukan modifikasi sampai semua indicator dinyatakan valid.

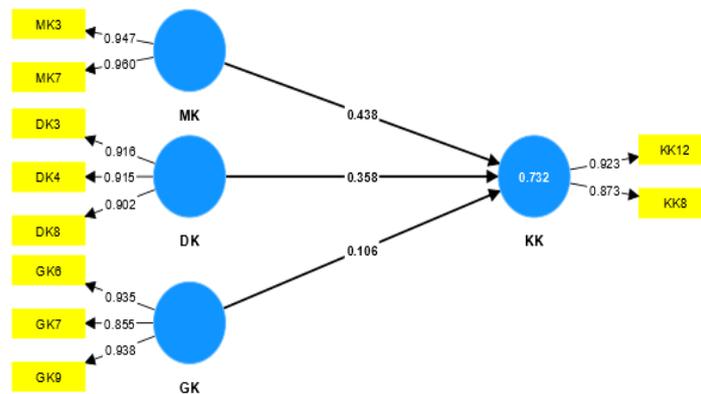


Gambar 2. Hasil Modifikasi Algoritma smartPLS 4.0
 Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 1.
Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X2 Disiplin Kerja	X3 Gaya Kepemimpinan	Y Kinerja Karyawan	X1 Motivasi Kerja
X2_Disiplin Kerja	0,883			
X3_Gaya Kepemimpinan	0,807	0,910		
Y_Kinerja Karyawan	0,929	0,884	0,888	
X1_Motivasi Kerja	0,846	0,804	0,878	0,954

Bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk ada yang tidak lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi tidak memenuhi kriteria *discriminant validity* sehingga kita lakukan perbaikan dengan menghapus beberapa indicator pada variable Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Hair et al, 2017), sehingga akan di dapatkan model seperti berikut.



Gambar 3. Hasil Modifikasi Algoritma smartPLS 4.0
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 2.
Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion) setelah modifikasi

Variabel	X2 Disiplin Kerja	X3 Gaya Kepemimpinan	Y Kinerja Karyawan	X1 Motivasi Kerja
X2_Disiplin Kerja	0,911			
X3_Gaya Kepemimpinan	0,810	0,910		
Y_Kinerja Karyawan	0,813	0,749	0,898	
X1_Motivasi Kerja	0,843	0,807	0,825	0,954

Bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model.

Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 3.
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Motivasi Kerja	0.909
X2_Disiplin Kerja	0.831
X3_Gaya Kepemimpinan	0.828
Y_Kinerja Karyawan	0.807

Bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.
Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Ket
X1_Motivasi Kerja	0.953	0.901	Reliable
X2_Disiplin Kerja	0.936	0.898	Reliable
X3_Gaya Kepemimpinan	0.935	0.896	Reliable
Y_Kinerja Karyawan	0.893	0.763	Reliable

Bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 5.
Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square
Y_Kinerja Karyawan	0,732

Bahwa nilai R-Square sebesar 0,732 yang berarti variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 73,2% dan sisanya sebesar 26,8% dijelaskan diluar model penelitian ini.

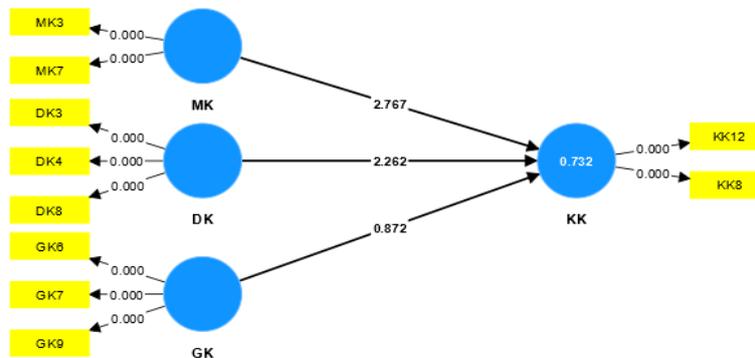
Tabel 6.
Hasil Uji f² Effect Size

	Y_Kinerja Karyawan	Keterangan
X1_Motivasi Kerja	0,176	Medium
X2_Disiplin Kerja	0,115	Lemah
X3_Gaya Kepemimpinan	0,012	Tidak berpengaruh

Dapat dilihat jika nilai f^2 Effect Size variabel Motivasi Kerja memiliki 0,176 yang artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial medium terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 variabel Disiplin Kerja memiliki 0,115 yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai f^2 variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 0,012 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDE)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,438	0,423	0,158	2,767	0,006
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,358	0,351	0,158	2,262	0,024
Gaya Kepemimpinan-> Kinerja Karyawan	0,106	0,112	0,122	0,872	0,383



Gambar 4. Hasil Uji Bootstrapping
Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,438 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ($2,767 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan signifikansi medium. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi Kerja menentukan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, untuk itulah organisasi terus memotivasi para pegawainya agar mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah berupa pemberian gaji dan jaminan kesehatan. Dengan sudah di terapkannya sistem reward oleh PT Kalimutu Mitra Perkasa terhadap kinerja karyawan yang di ukur menggunakan *key performance indicator* (KPI) di mana karyawan akan mendapatkan pembagian bonus sesuai dengan hasil KPI masing – masing personil, hal ini dapat meningkatkan

motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Perkasa et al. 2020) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,358 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t*-tabel ($2,262 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan lemah terhadap Kinerja Karyawan. Dengan di tetapkannya peraturan perusahaan terkait kedisiplinan karyawan salah satunya dengan penggunaan aplikasi talenta untuk absen masuk kerja dan keluar kerja dan pemberian sanksi bagi karyawan yang terlambat datang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Affini et al. 2021) dalam Relationship Model Of Workload, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Sharia Banking Employees In Jakarta yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,106 dan memiliki nilai *t-statistic* < *t*-tabel ($0,872 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dwi Haryanto pada CV. Indyferyto Group Yogyakarta yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Bahwa 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baiknya Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. 3) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin meningkat atau menurunnya Gaya Kepemimpinan, maka tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, Dinar Nur, Didin Hikmah Perkasa. 2021. "Relationship Model Of Workload , Work Motivation , And Work Discipline On The Performance Of Sharia." 2(5):754–71. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/949>
- Arif, Muhammad, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, and Jufrizen. 2019. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance." *Proceeding of The 3rd*

- International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* 263–76. <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Arif, Syamsul, Zainudin Zainudin, and Abdul Hamid. 2019. "Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences* 2(4):239–54. doi: 10.33258/birci.v2i4.619.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." *Jurnal Humaniora* 4(1):15–33. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang. BP Universitas Diponegoro. Semarang. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2786
- Hair, Joe, Carole L. Hollingsworth, Adriane B. Randolph, and Alain Yee Loong Chong. 2017. "An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information Systems Research." *Industrial Management & Data Systems* 117(3):442–58. doi: 10.1108/IMDS-04-2016-0130.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368
- Kariyamin, Kariyamin, Nasir Hamzah, and Niniek Lantara. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola* 7(1):10–18. doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada. Rajagrafindo Persada. <https://repository.upstegal.ac.id/7539/>
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. <https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Niati, Dewi Rama, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, and Yudi Prayoga. 2021. "The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(2):2385–93. doi: 10.33258/birci.v4i2.1940.
- Olivia Theodora. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3(Pengaruh Motivasi):2. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>
- Paramananda, Nyoman. 2021. "Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 7(1):23–37. doi: 10.47329/jurnal_mbe.v7i1.508.
- Patria, Yusef. 2019. "The Effect of Discipline and Work Environment on Performance Employees Food Security Service of Pesawaran District." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 5(2):52–60.
- Perkasa, Didin Hikmah, Budi Satria, R. T. Rw, Tj Duren Utara, Kec Grogol, Kota Jakarta Barat, and Daerah Khusus. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot." 20(3):225–30.

- Poltak Sinambela. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." PT. Bumi Aksara Jakarta. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/105>
- Bryan Johannes Tampi. 2014. "Journal 'Acta Diurna' Volume III. No.4. Tahun 2014." III(4):1–20.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Rivai & Ramly. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Rajagrafindo Persada.
<https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/8984>
- Saragih, R., M. Pradana, T. R. Wijaksana, Y. Arwiyah, and N. Fadhillah. 2021. *Antecedents Of Work Performance: The Effect Of Leadership Style, Work Motivation And Discipline*. Vol. 24.
<https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/261>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- Susanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Yushadi, M. F., M. Hubeis, and J. Affandi. 2019. "The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 87(3):188–95. doi: 10.18551/rjoas.2019-03.23.