

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment On Employee Performance

Nursiti¹,Yurika Angriani²,
^{1,2}(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I,Indonesia)

nursiti@stie-yai.ac.id

DOI: 10.55963/jumpa.v10i1.504

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia yaitu sebanyak 420 orang dari 7 kantor cabang utama di Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang responden dengan menggunakan metode *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel penelitian yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Uji yang digunakan adalah uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), dan pengaruh tidak langsung, menggunakan aplikasi smart PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan pengaruh atau contoh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan mengingat dampak yang dirasakan sangat mempengaruhi kualitas kinerja. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan nyaman dan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Abstract - The purpose of this study is to empirically examine if leadership style, work discipline, and work environment influence employee performance. The population of this study consists of all 420 workers of PT. Bank Central Asia's seven main branch offices in South Jakarta. This study's sample consisted of 100 respondents selected using probability sampling. This study employs quantitative methodology. The variables included in the research are leadership style, work discipline, and work environment. Using the smart PLS program for data processing, the measurement model test (*outer model*), structural model test (*inner model*), and indirect effects are administered. The findings indicated that the leadership style variable positively impacted performance. Workplace discipline and atmosphere have a favorable impact on employee performance. This research suggests that a leader's leadership style will influence or serve as an example for employee performance. Hence, the discipline of employees at work must be enhanced, since the perceived impact has a significant bearing on the quality of performance. Also, a friendly work environment will make employees feel at ease and enhance their performance.

Key Words: Employee Performance , Leadership Style, Work Discipline, Work Environment

PENDAHULUAN

Dunia perbankan mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat dan semakin cepat dalam era globalisasi saat ini. Setiap bisnis harus meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan pesaing bisnis lainnya. Peningkatan kompetisi perbankan di Indonesia sebenarnya mulai terasa sejak adanya keterbukaan perbankan Indonesia, yang diinisiasi dengan dikeluarkannya paket kebijakan pada tanggal 1 Juni 1983 (PAKJUN) dengan tujuan

memodernisasi perbankan dan kemudian dilanjutkan dengan paket Oktober (PAKTO) pada tanggal 27 Oktober 1988, yang memberikan kemudahan perijinan pendirian bank baru, termasuk pembukaan kantor cabang. Saat itu dengan dana Rp. 10.000.000.000 (miliar), para investor sudah dapat mendirikan sebuah bank baru, dan ini menyebabkan peningkatan signifikan pada jumlah bank.

Bank Central Asia (BCA), salah satu bank swasta pertama dan terbesar di Indonesia yang mampu bangkit dari krisis moneter tahun 1997 dan memberikan dampak signifikan bagi perkembangan industri perbankan Indonesia, berada di tengah persaingan perbankan yang ketat. BCA merupakan bank terbesar di Indonesia dari sisi produk tabungan. Ditinjau dari persepsi nasabah dan brand awareness, produk tabungan BCA telah menjadi top of mind di pasar (infobanknews.com).

Persaingan yang ketat antar bank dan potensi likuidasi lembaga yang bangkrut, para bankir harus lebih berupaya. BCA secara konsisten memegang teguh nilai dan budaya perusahaan serta mengutamakan kebutuhan nasabah. Komitmen PT. Bank Central Asia, Tbk dalam memberikan pelayanan terbaik dan inovasi produk kepada para nasabah selalu terbukti. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk mendukung semua kegiatan perusahaan karena komponen ini sangat penting. Disatu sisi perusahaan tidak dapat menjalankan operasinya tanpa seorang pemimpin, di sisi lain kinerja pegawai yang optimal dipengaruhi kinerja pegawai yang disiplin dalam bekerja dalam memenuhi tujuan perusahaan, yaitu tuntutan kinerja perusahaan yang kuat.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan seberapa besar uang yang dimiliki tetapi ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Di era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkualitas karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya (Siagian & Khair, 2018).

SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibangun dengan baik sehingga perusahaan harus mencermati setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan kinerja karyawan tidak terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja. Hal ini sangat ditentukan oleh beberapa aspek seperti prestasi dan produktifitas. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang sangat berpengaruh terletak pada kualitas SDM. Kualitas tersebut dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pimpinan (Suseono & Sugiyanto, 2010).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pimpinan-pimpinan pada kantor cabang BCA sering kali diganti atau dipindahkan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini akan berpengaruh pada karyawan atau individu yang bekerja di cabang. Oleh karena gaya kepemimpinan menjadi hal yang krusial di kantor. Proses membiasakan anggota staf dengan gaya kepemimpinan cabang yang baru akan menimbulkan potensi baru,

terutama ketika pemimpin baru masih memiliki kecenderungan untuk bertindak sama seperti ketika dia berada di cabang sebelumnya mengingat sifat staff di setiap cabang berbeda-beda. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar mampu menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Soleha et al., 2012).

Lingkungan kerja dalam perusahaan itu sendiri juga dapat berdampak pada tingkat kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tempat seorang karyawan bekerja akan menentukan nyaman atau tidaknya karyawan tersebut sehingga dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:2). Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al (2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan et al (2015) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini menjadi masukan bagi perusahaan dalam penerapan sumber daya manusia, pengembangan karier dan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang telah peneliti dapatkan dari beberapa karyawan PT. Bank Central Asia kantor cabang utama di Jakarta Selatan, ternyata karyawan-karyawannya masih mengalami kendala dari berbagai aspek. Pertama adalah persepsi karyawan yang menilai gaya kepemimpinan kurang baik. Beberapa pemimpin kantor cabang utama dianggap terlalu acuh dan mengganggalkan suatu pekerjaan dalam menyelesaikan deadline pekerjaan. Selain itu gaya berkomunikasi dipersepsikan kurang pas dan terkesan arogan terhadap bawahannya, dan memberikan instruksi tanpa arahan lebih lanjut yang menyebabkan seringkali terjadi kesalahan dalam berkomunikasi. Kedua adalah ketidakdisiplinan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan keterlambatan beberapa karyawan datang bekerja, ketidakpastian dalam penginputan transaksi nasabah oleh karena salah memasukkan kode transaksi, kurangnya pemantauan akibat kurangnya kepala bagian, dan kurangnya kecermatan dalam mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja berdasarkan standar operasional yang berlaku. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Ketidaknyamanan tersebut oleh karena masih adanya beberapa dominasi oleh karena senioritas, menjadikan hubungan antar karyawan menjadi terhambat dan kurang. Sehingga ada jarak antara senior dan junior yang menimbulkan kesenggangan dalam berkomunikasi yang menyebabkan terganggunya sebuah pekerjaan. Oleh karena latar belakang di atas dirasakan perlu melakukan penelitian pada PT Bank Central Asia kantor cabang utama di Jakarta Selatan untuk membuktikan kebenaran dari persepsi karyawan tersebut. Dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh hasil yang dapat dipercaya kebenaran ilmiahnya atas persepsi karyawan tersebut untuk perbaikan kinerja cabang di waktu yang akan datang.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan prinsip yang ditentukan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja sama dengan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Wilson Bangun (2018:233-234) menyatakan kinerja adalah merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja sama dengan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Faktor kemampuan atau *ability*. secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan *reality* (*Knowledge dan skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata yaitu IQ 110-120 apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang positif dan pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif dan kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud melingkupi antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemerintah, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2018:233-234) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan diantaranya (1) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (2) Ketepatan waktu. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. (3) Kehadiran. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kehadiran dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan sesuai waktu yang telah ditentukan. (4) Kemampuan Kerjasama. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan langkah yang dilakukan para pekerja terhadap tugas dan kewajibannya untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, serta mentaati peraturan yang sudah dibuat perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sesuai dengan ketentuan tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018:53) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Ada 5 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratisasi dan dictatorial, gaya kepemimpinan

militaristic, gaya kepemimpinan paternalistic, gaya kepemimpinan laissez faire, dan gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018:2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya, (2) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017:178) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan gaya kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019:86). Ada dua macam dalam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok. Menurut Hasibuan (2019:194-198) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian Putri et.al (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ujiregresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Menurut Hamali (2016:24) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Kenyataan yang tidak dapat dihindari, sebelum masuk ke dalam suatu perusahaan, seseorang karyawan telah mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses adaptasi dan sosialisasi dari keluarga atau masyarakat. Kenyataannya sering terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan perusahaan yang ada. Hal ini menyebabkan konflik sehingga orang mudah marah, tegang, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Seseorang yang selalu tepat waktu, akan merasa tersisih pada saat perusahaan kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan tepat waktu. Apabila orang tersebut terbawa arus akan berakibat mengalami stress. Untuk itu orang tersebut harus menyesuaikan diri, tidak ikut arus, tetapi tidak juga kaku, atau mungkin menjadi pelopor kepatuhan terhadap waktu kepada teman sekerjanya

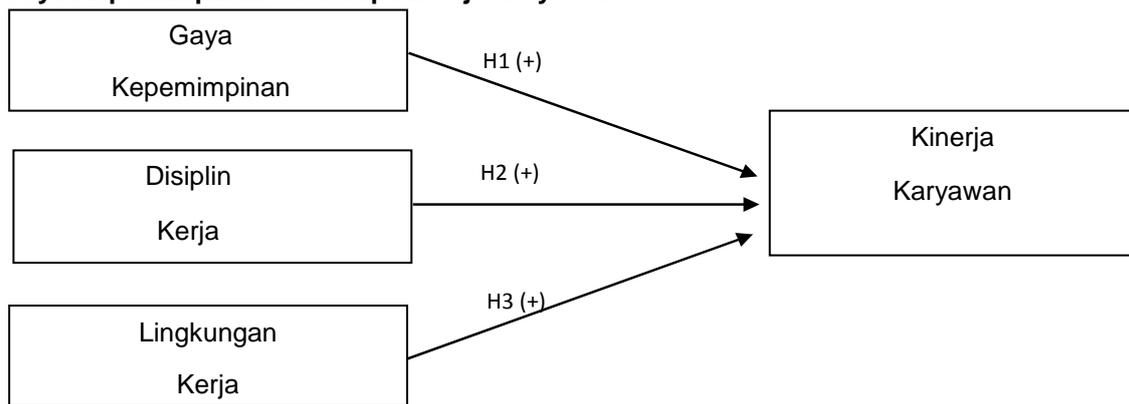
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Muhammad Busro, 2017:301). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Affandi (2018:65), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Nitisemito dalam Farida (2019:108), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif, maka dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan. Oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menjadi sangat penting di kantor area atau kantor cabang karena pimpinan area atau pimpinan cabang pada periode tertentu akan dimutasi. Hal ini berdampak pada karyawan atau orang-orang yang bekerja di area atau cabang BCA. Proses adaptasi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dari pemimpin cabang atau wilayah yang baru, apalagi ketika pemimpin yang baru masih cenderung mengikuti kebiasaan lama ketika dia berada di cabang sebelumnya. Hal ini bisa menimbulkan potensi masalah baru karena karakteristik karyawan di setiap cabang berbeda – beda. Ini terlihat dalam kerangka pemikiran bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”. Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai mampu menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Soleha et al., 2012). Ini terlihat dalam kerangka pemikiran bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman, sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:2) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Lingkungan kerja di BCA meliputi hubungan antar karyawan, fasilitas cabang, domisili karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi atau perusahaan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif, maka dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

H1: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Central Asia, Tbk kantor cabang utama di Jakarta Selatan yang berjumlah 7 cabang yaitu KCU blok A Cipete, KCU Kuningan, KCU Menara Bidakara, KCU Pondok Indah, KCU SCBD, KCU Sudirman, KCU Wisma Millenis. Jumlah populasi 420 orang terdiri dari kepala cabang utama, kepala operasional, kepala pengembangan bisnis cabang, kepala pengawasan internal cabang, kepala pendukung operasi, kepala layanan, kepala prioritas, kepala bagian teller, customer service, staf back office, account officer, petugas kebersihan dan satpam

Sampel

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan non-probability sampling yang artinya responden dipilih secara sengaja atau khusus yang berjumlah 100 responden terdiri dari teller, customer service, staff back office dan account officer.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Robbin (2016:260), mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ● kerapihan ● ketelitian ● hasil kerja ● mengambil keputusan ● jalinan Kerjasama ● kekompakan ● tingkat kehadiran keryawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan ● ketentuan jam kerja

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Veitzhal Rivai (2018:53) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	Kepemimpinan otoriter	<ul style="list-style-type: none"> ● Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan ● Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan ● Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
		Kepemimpinan delegative	<ul style="list-style-type: none"> ● Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan ● Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan ● Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
		Kepemimpinan partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> ● Wewenang pimpinan tidak mutlak ● Keputusan dibuat Bersama antara pimpinan dan bawahan ● Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Disiplin kerja dalam (X2)	Menurut Hasibuan (2019:194-198) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Aturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan ● Ketentuan jam kerja ● Intruksi dari atasan bekerja dengan cara yang telah ditentukan perusahaan
		Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> ● Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja ● Kejujuran karyawan dalam bekerja ● Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan
Lingkungan kerja (X3)	Menurut Faida (2019:108) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Lingkungan kerja fisik	<ul style="list-style-type: none"> ● Pencahayaan ● Sirkulasi udara ● Kebisingan ● Warna ● Kelembaban udara ● Fasilitas
		Lingkungan kerja non fisik	<ul style="list-style-type: none"> ● Hubungan yang harmonis ● Kesempatan untuk maju ● Keamanan dalam pekerjaan

Teknis Analisa Data

Analisis data kuantitatif dari data kuesioner ini menggunakan PLS untuk mengolah datanya. Menurut (Ghozali, 2016) metode Partial Least Square (PLS) merupakan model persamaan struktural yang berbasis pembeda, mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variable manifest) dengan tujuan untuk mengembangkan/membangun teori. Analisis PLS sendiri terdiri dari model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji pengaruh tidak langsung.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja dan jabatan yang diberikan responden. Berikut penjelasan dari analisis karakteristik di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-26 tahun	61	61%
27-35 tahun	30	30%
36-44 tahun	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer *Google Form 2022*

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	38	38%
Perempuan	62	62%
Jumlah	100	100%

Sumber: data Primer *Google Form 2022*

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	54	54%
4-6 tahun	33	33%
7-9 tahun	10	10%
>10 tahun	3	3%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer *Google Form 2022*

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Teller	39	39%
Customer Service	30	30%
Account Officer	10	10%
Staff Back Office	21	21%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer *Google Form 2022*

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Pada uji validitas ditahap awal, ada beberapa indikator yang menunjukkan hasil yang tidak valid atau yang berada dibawah kreteria yaitu $< 0,7$. Saat pertama kali menguji terdapat indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan nomor 14 menunjukkan hasil 0,654 dan indikator Lingkungan Kerja nomor 5 0,382. Hasil tersebut menunjukkan di bawah 0.7. Oleh karena itu, indikator tersebut harus dihilangkan atau dihapus dan di uji kembali. Setelah indikator yang tidak valid dihilangkan, maka hasil akhir menunjukkan bahwa semua indikator bernilai di atas 0,7 dan valid. Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 8. Uji Validitas–Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1		0.807		
DK2		0.839		
DK3		0.866		
DK4		0.862		
DK5		0.830		

Tabel 9. Uji Validitas–Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
DK6		0.877		
GK1	0.855			
GK2	0.743			
GK3	0.851			
GK4	0.782			
GK5	0.747			
GK6	0.822			
GK7	0.816			
GK8	0.766			
GK9	0.864			
GK10	0,852			
GK11	0.818			
GK12	0.715			
GK13	0.801			
GK15	0.833			
GK16	0.727			
KK1				0.741
KK2				0.791
KK3				0.762
KK4				0.860
KK5				0.778
KK6				0.758
KK7				0.766
KK8				0.825
KK9				0.765
KK10				0.812
KK11				0.716
KK12				0.810
KK13				0.833
KK14				0.813
KK15				0.860
KK16				0.890
KK17				0.838
KK18				0.836
LK1			0.858	
LK2			0.821	
LK3			0.872	
LK4			0.812	
LK6			0.853	

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Tabel 10. Uji Validitas–Validitas dan Rellabilitas Konstruk

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.642
Disiplin Kerja	0.717
Lingkungan Kerja	0.712
Kinerja Karyawan	0.647

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Terdapat dua kriteria untuk menilai outer model yang memenuhi syarat validitas convergent untuk konstruk reflektif yaitu 1 loading harus di atas 0,70 dan 2 nilai p signifikan yaitu p 0,05. Dengan syarat tersebut, pengukuran konstruk yang diteliti dianggap telah memenuhi syarat validitas convergent.

Tabel 11. Uji Validitas–Validitas Diskriminan

	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0.706	0.807	0.723	0.736
DK2	0.763	0.839	0.712	0.720
DK3	0.787	0.866	0.695	0.788
DK4	0.766	0.862	0.689	0.775
DK5	0.765	0.830	0.629	0.803
DK6	0.777	0.877	0.785	0.826
GK1	0.855	0.771	0.608	0.806
GK10	0.852	0.0761	0.633	0.781
GK11	0.818	0.721	0.0589	0.706
GK12	0.715	0.653	0.594	0.622
GK13	0.801	0.710	0.660	0.659
GK15	0.833	0.731	0.568	0.686
GK16	0.727	0.795	0.658	0.749
GK2	0.743	0.711	0.640	0.373
GK3	0.851	0.735	0.628	0.698
GK4	0.782	0.704	0.575	0.732
GK5	0.747	0.610	0.504	0.593
GK6	0.822	0.728	0.630	0.762
GK7	0.816	0.723	0.653	0.730
GK8	0.766	0.679	0.602	0.589
GK9	0.864	0.729	0.666	0.717
KK1	0.643	0.687	0.829	0.741
KK10	0.690	0.721	0.575	0.812
KK11	0.690	0.709	0.531	0.716
KK12	0.729	0.729	0.60	0.810
KK13	0.721	0.747	0.667	0.833
KK14	0.686	0.723	0.660	0.813
KK15	0.750	0.760	0.660	0.860
KK16	0.718	0.763	0.720	0.890
KK17	0.719	0.739	0.665	0.838
KK18	0.811	0.0.800	0.636	0.836
KK2	0.726	0.756	0.757	0.791
KK3	0.733	0.745	0.691	0.762
KK4	0.730	0.780	0.680	0.860
KK5	0.709	0.712	0.688	0.778
KK6	0.632	0.687	0.732	0.758
KK7	0.646	0.693	0.751	0.766
KK8	0.730	0.779	0.626	0.825
KK9	0.653	0.715	0.671	0.765
LK1	0.688	0.793	0.858	0.724
LK2	0.645	0.674	0.821	0.705
LK3	0.607	0.664	0.872	0.714
LK4	0.640	0.700	0.812	0.663
LK6	0.657	0.682	0.853	0.736

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Validitas discriminant merupakan bagian dari outer model. Syarat untuk memenuhi syarat validitas diskriminan ini adalah hasil dalam view combined loading and cross-loadings menunjukkan bahwa loading ke konstruk lain cross-loading bernilai lebih rendah daripada loading ke konstruk variabel.

Uji Reabilitas

Tabel 12. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.960	0.964
Disiplin Kerja	0.921	0.938
Lingkungan Kerja	0.898	0.925
Kinerja Karyawan	0.968	0.970

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Composite Reliability penilaian dari composite reability ini dilakukan dengan melihat output dari view latent variabel coefficients. Dari output ini, maka kriteria dilihat dari dua hal yaitu composite reability dan cronbachs alpha. Nilai composite reliability dan cronbachs alpha nilainya 0,70 dapat dikatakan reliabel Mahfud dan Dwi (2013:73). Sedangkan menurut Hartono Bambang Purnomosidhi (2014) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbachs alpha 0,6 dan nilai composite reability 0.7.

Model Struktural (Inner Model)

Tabel 13. Evaluasi Model–Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	1500.000	1500.000	
Disiplin Kerja	600.000	600.000	
Lingkungan Kerja	500.000	500.000	
Kinerja Karyawan	1800.000	1800.000	0.504

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Tabel 14. Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	TStatistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan → Kinerja karyawan	0.271	0.276	0.086	3.161	0.002
Disiplin Kerja → Kinerja karyawan	0.477	0.465	0.120	3.987	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.235	0.241	0.090	2.603	0.010

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai T-Statistik > 1,96 dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu < 0,05 (5%).

Tabel 15. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.873	0.869

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antar sesama variabel laten. Terdiri dari R-Square yang memiliki nilai sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah) dan Q-Square dengan kategori nilai 0,35 (kuat), 0,15 (moderat) dan 0,02 (lemah).

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 16. Uji Hipotesis

	T-Statistik (O/STDEV)	P Values
GayaKepemimpinan→Kinerja Karyawan	3.161	0.002
Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan	3.987	0.000
Lingkungan kerja→Kinerja Karyawan	2.603	0.010

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

1. Gaya Kepemimpinan→Kinerja Karyawan: Significant (hipotesis diterima) karena T-Statistiknya > 1,96 dan P Valuenya < 0,05
2. Disiplin Kerja→Kinerja Karyawan: Significant (hipotesis diterima) karena T-Statistiknya > 1,96 dan P Valuenya < 0,05
3. Lingkungan Kerja→Kinerja Karyawan: Significant (hipotesis diterima) karena T-Statistiknya > 1,96 dan P Valuenya < 0,05

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama di Jakarta Selatan. Setelah dilakukan pengujian menggunakan SEM-PLS hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan P Value yang bernilai 0,002 dan hasil tersebut berada di bawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 3,161, hasil tersebut berada di atas atau lebih dari 1,96. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Imron (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang dominan, penelitian yang dilakukan Citra Rarasati (2019), yang mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Tamarindang (2017) mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan P Value 0,000 dan hasil tersebut beerada di bawah atau kurnag dari 0,05. Sedangkan untuk T-Statistik bernilai 3,987, hasil tersebut berada di atas atau lebih dari 1,96. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2019), Patrician M Sanggamu (2014), Kevin. J Pesik (2019) Kenny Astria (2018), mengatakan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Citra Rarasati (2019) mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawanberpengaruh signifikan dengan P Value yang bernilai 0,010 dan hasil tersebut berada di bawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 2,603, hasil tersebut berada di atas atau lebih dari 1,96. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan (2015), Citra Rarasati (2019), Bayu Dwikasono Hanafi (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitan ini tidak sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2019) yang mengatakan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kantor cabang utama yang ada di Jakarta selatan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya. Oleh karenanya gaya kepemimpinan perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin baik seiring meningkatnya disiplin. Lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan menciptakan peningkatan kinerja para karyawan. Hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, fasilitas dan kondisi di sekitar lingkungan kerja yang mendukung semakin membuat karyawan nyaman dan meningkat kinerjanya. Penelitian ini hanya terfokus pada karyawan BCA kantor cabang utama di Jakarta Selatan. Fasilitas dan kondisi di sekitar lingkungan kerja yang mendukung maka semakin membuat karyawan nyaman dan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Fajriyah, Syarifatul, and R. J. Iwan Prasetya. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Bank Central Asia , Tbk . Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 1(3):1–10.
- Hirarto, Arief Alfatah, and Mila Sartika. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang." *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking* 1(1):10–25. doi: 10.28918/velocity.v1i1.3643.
- Lie, Darwin, Efendi Efendi, and Erbin Chandra. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar." *Maker* 3(1):73–81.
- Nurman Ibrahim, Eddy Sanusi. S. 2021. "Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(2):1–7.
- Timbowo, Zabdy Steven, Jantje Sepang, and Bode Lumanauw. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado." *Emba* 5(1):30–37.
- Tinggi, Sekolah, and Ilmu Ekonomi Riau. n.d. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Wahyudi, Mr. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 2(3):351–60. doi: 10.37481/sjr.v2i3.84.
- Pricilla, Irma Sari Octaviani dan Lidya. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 4(1):47–59.
- Emron, E., dkk. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Malayu, H. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tampi, Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. Tahun 2014. Hal. 1- 20.
- Tyas, Rima. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 62 No. 1 September 2018. Hal 172-181.
- Yudha, Choirul. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen. 2(3). Hal 1-20.
- Yulianto. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi. 2(1). Hal 1-10.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Prenadamedia Group.