

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SHELTER NUSANTARA

Devi Nur Nilawati¹

Email: devinila354@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yakni sebuah pengetahuan pengatur bagaimana metode serta struktur untuk mengoordinasikan upaya tenaga kerja untuk mencapai misinya. Ketika pekerja di sebuah perusahaan mampu mencapai tujuan mereka, keuntungan bisnis. Gaya kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja ialah beberapa karakteristik yang mempengaruhi keluaran staf. Tujuan penelitian untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan, disiplin, serta kinerja karyawan, serta pengaruh terhadap motivasi pekerja. Semua responden bekerja untuk Ada 50 orang di PT Shelter Nusantara, dan PLS selaku alat analisa. Menurut data, ada hubungan baik antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, tetapi tidak ada hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja, serta motivasi kerja dan disiplin berpengaruh baik terhadap kinerja. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan pemimpin melalui motivasi kerja, tetapi kedisiplinan diuntungkan melalui insentif kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kedisiplinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Human resource management is a regulatory knowledge of how methods and structures to coordinate the efforts of the workforce to achieve its mission. When workers in a company are able to achieve their goals, the business profits. Leadership style, discipline, and work motivation are some of the characteristics that affect staff output. The purpose of the study was to examine the relationship between leadership style, discipline, and employee performance, as well as the effect on employee motivation. All respondents work for There are 50 people at PT. Nusantara Shelter, and PLS as an analytical tool. According to the data, there is a good relationship between leadership style and work motivation, but there is no relationship between leadership style and performance, and work motivation and discipline have a good effect on performance. Employee performance is not positively influenced by the leader's leadership style through work motivation, but discipline is benefited through work incentives.

Keywords: Leadership Style; Discipline; Employee Performance; Work Motivation.

I. LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan, didefinisikan sebagai kapasitas perorangan supaya berpengaruh terhadap orang lainnya untuk mencapai tujuan mereka, ialah faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan ketika ditentukan Patola (dalam Ummah, 2011:6). Mengenai gaya kepemimpinan ini, khususnya gaya kepemimpinan yang adil digambarkan membinanya menggunakan metodologi dinamis yang bermanfaat, menyiratkan bahwa atasan bisa menerima semua jenis kontesdan dapat mengoordinasikan pekerja dalam memutuskan.

Di bawah kepemimpinan yang demokratis otoritas bawahan umumnya akan bermoral, dapat bekerja sama, fokus pada sifat pekerjaan dan dapat membimbing diri sendiri. Inisiatif berbasis popularitas adalah otoritas yang aktif, dinamis dan terkoordinasi. Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh gaya manajemen tetapi

juga oleh norma dan pedoman yang ditetapkan di tempat kerja. Selain faktor-faktor lain, disiplin kerja sangat penting. Disiplin kerja sebagaimana digariskan oleh Harlie (2010:117) didasarkan pada mempersulit karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan pengaturan ini tidak terjadi secara alami.

Disiplin mempengaruhi kemajuan organisasi, dengan kedisiplinan karyawan tidak salah dalam bekerja dan mengurus bisnis sesuai pedoman organisasi. Disiplin merupakan kemampuan utama dalam bekerja jika kedisiplinan baik, Akibatnya, produktivitas yang lebih besar dimungkinkan. Tidak ada keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya tanpa menerapkan disiplin kerja yang ketat. Meningkatkan praktik dan ketertiban manajerial di tempat kerja untuk menginspirasi karyawan agar bekerja lebih keras merupakan hal yang perlu dilakukan.

Motivasi kerja ini sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi sebab adanya peningkatan dari semangat tersebut yang mana karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan sekuat tenaga yang mereka punyai efisiensi kerja meningkat dan memungkinkan pencapaian tujuan menjadi lebih baik dan tercapai. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2012:87) pada sebuah keputusan mereka terkait dengan inspirasi merekomendasikan bahwasannya inspirasi berkaitan langsung pada perilaku dan eksekusi kerja. Semakin banyak karyawan termotivasi di tempat kerja, para pekerja dapat bekerja dengan perasaan tenang, dan semakin kritis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan akan membangun peluang untuk mencapai inspirasi dan eksekusi yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan agar dapat memahami hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai PT. Shelter Nusantara untuk mempelajari bagaimana hukuman mempengaruhi kesediaan pekerja PT untuk berusaha lebih keras. Kami menyurvei pekerja PT di Shelter Nusantara agar memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Mencari Tahu Bagaimana Hukuman Mempengaruhi Kinerja di Perusahaan PT Shelter Nusantara. Shelter Nusantara, Menganalisis Peran Motivasi Kerja PT Ketika Menentukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja di Tempat Kerja. Adanya motivasi kerja PT Shelter Nusantara dapat mengukur seberapa besar pengaruh tindakan disipliner terhadap efisiensi tenaga kerjanya.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

X1 : Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada pemimpin bisa diidentifikasi dengan melihat pola perilaku, perangai, watak, dan kepribadiannya (Kartono, 2008:34). Kartono (2008) menyarankan kriteria berikut untuk menentukan dan mengevaluasi gaya kepemimpinan individu:

1. Memiliki Kemampuan ketika Mengendalikan Emosional
2. Kemampuan untuk Mengendalikan Bawahan
3. Mempunyai Kemampuan untuk Memotivasi Bawahan
4. Kemampuan ketika Berkomunikasi
5. Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan
6. Bertanggung Jawab

X2 : Kedisiplinan

Bawahan yang melanggar aturan atau tata tertib akan dikenakan tindakan disipliner, sebagaimana didefinisikan oleh Simamora (2004:234). Beberapa tanda yang paling jelas dari komitmen perusahaan terhadap disiplin karyawan didaftar oleh (Simamora, 2004: 746):

- 1 Hadir tepat waktu.
- 2 Mematuhi Aturan.

- 3 Bekerja dengan Efektif.
- 4 Korektif terhadap Tindakan

Y : Kinerja Karyawan

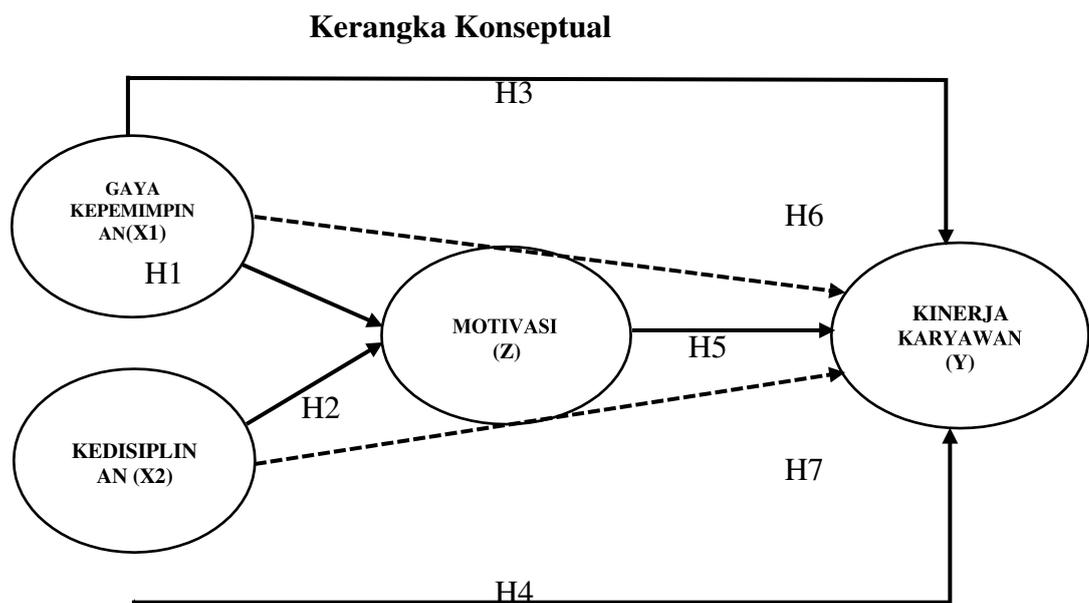
Kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari usaha pekerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan tanggung jawabnya seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2011), indikator berikut digunakan untuk mengukur variabel ini:

- 1. Bertanggung jawab atas semua pekerjaan
- 2. Melaksanakan semua tugas
- 3. Memiliki Kualitas kerja
- 4. Memiliki Kuantitas kerja

Z : Motivasi Kerja

Menurut McClelland (1961), orang diberkahi dengan energi laten yang dapat dimanfaatkan atau dikembangkan sebagai respons terhadap motivasi intrinsik dan kemungkinan eksternal. Variabel ini diukur menggunakan indikator menurut McClelland (1961) yang meliputi :

- 1. Kebutuhan terhadap afiliasi
- 2. Kebutuhan terhadap prestasi
- 3. Kebutuhan terhadap kekuasaan

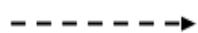


Sumber : Data diolah peneliti

Keterangan :



= Berpengaruh Langsung



= Berpengaruh Tidak Langsung

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesa Penelitian

- H1 : Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai PT. Shelter Nusantara.
- H2 : Diduga Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai PT. Shelter Nusantara.
- H3 : Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kerjapada pegawai PT. Shelter Nusantara.
- H4 : Diduga Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Shelter Nusantara.
- H5 : Diduga Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara.
- H6 : Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Shelter Nusantara.
- H7 : Diduga Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Shelter Nusantara.

III. METODE PENELITIAN

Penulis tinjauan ini memanfaatkan dua jenis data yang berbeda untuk menyelidiki mereka: Perusahaan yang termasuk dalam penelitian ini adalah PT Shelter Nusantara, lebih spesifiknya yang berada di divisi operasional. Penelitian ini akan mengandalkan data yang disediakan oleh bisnis ini. Data mentah digunakan untuk analisis dalam penelitian ini, dan informasi dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan dan relawan PT Shelter Nusantara, khususnya yang bekerja di bagian operasional. Metode pengumpulan data sensus dimanfaatkan ialah metode yang memungkinkan sampel representatif dari populasi di area fungsional yang dievaluasi. Lima puluh personel PT Shelter Nusantara digunakan sebagai sampel yang representatif untuk penelitian ini.

Dengan menggunakan skala *Likert*, kami memberikan dan menganalisis beberapa uji validitas dan reliabilitas atas informasi yang kami kumpulkan dari kuesioner. Kuadrat terkecil parsial dimanfaatkan sebagai metode analisis data pada penelitian ini (PLS). Karena kompleksitas model dan ukuran sampel yang kecil, *SmartPLS* dapat digunakan untuk menganalisis data. *Bootstrap* dan teknik augmentasi lainnya yang digunakan oleh *SmartPLS* tidak biasa.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Model penelitian didasarkan pada tanggapan 50 orang, dan memiliki empat inovasi “Gaya Kepemimpinan (GK) meliputi enam indikator, Variabel Kedisiplinan (K) meliputi empat indikator, Variabel Kinerja Karyawan (KK) meliputi empat indikator, dan Variabel Motivasi Kerja (MK) meliputi enam indikator”.

Tujuh dari lima puluh responden adalah perempuan (14 persen), sedangkan 43 (86 persen) adalah laki-laki. Para siswa dibagi menjadi tiga kelompok: SMA/SMK, Diploma, dan Sarjana, berdasarkan pembagian tugas kursus mereka. Dua puluh satu responden (42%) hanya menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atau kejuruan, empat (8%) hanya menyelesaikan gelar associate, dan dua puluh lima (50%) hanya menyelesaikan gelar sarjana. Usia responden digunakan untuk membuat empat subsampel: mereka yang berusia di bawah 30 tahun, responden dengan rentang usia 30 dan 40 tahun, responden dengan rentang usia 40 dan 50 tahun, dan mereka yang lebih tua dari 50 tahun. Ada 12 orang (24%) yang berusia di bawah 30, 23 (46%) yang berusia antara 30 dan 40, 13 (26%) yang

berusia antara 40 dan 50, dan 2 (2%) yang berusia di atas 50 tahun. Untuk penelitian ini, kami membagi peserta menjadi empat kelompok berdasarkan masa kerja rata-rata mereka: 3 tahun, 3-5 tahun, 5-8 tahun, dan >8 tahun. 30 persen responden telah menjabat kurang dari tiga tahun, 42 persen telah melayani antara tiga dan lima tahun, 14 persen telah melayani antara lima dan delapan tahun, dan 7 persen telah melayani selama delapan tahun atau lebih.

Deskripsi Jawaban Responden

Lima puluh orang mengisi Kuesioner Gaya Kepemimpinan, dan tanggapan mereka dihitung menggunakan skala Linkert, yang berkisar dari 1 hingga 5. Empat dari enam responden memberikan tanda pertama tentang gaya kepemimpinan, kapasitas pengambilan keputusan, skor maksimum empat pada skala gaya kepemimpinan. Indikator gaya kepemimpinan kedua, kemampuan menginspirasi, diberi skor tertinggi 4 oleh mayoritas responden (52 persen), dan indikator gaya kepemimpinan ketiga, kemampuan berkomunikasi, diberi skor tertinggi 4 oleh mayoritas responden (44 %). Kemampuan untuk menggunakan otoritas atas bawahan adalah ciri keempat dari kepemimpinan yang efektif hampir setengah (54%) responden memberikan penilaian 4. Empat dari setiap lima responden memberikan indikator gaya kepemimpinan, akuntabilitas, skor 4. Sekitar setengah dari semua responden (52%) memberikan karakteristik gaya kepemimpinan keenam, regulasi emosi, skor 4.

Data dikumpulkan dari 50 responden setelah mereka mengisi kuesioner disiplin yang dinilai pada skala 1-5 menggunakan skala *Linkert*. Enam puluh dua persen responden paling banyak menilai ketepatan waktu mereka sendiri—ukuran pertama disiplin—a 5. Sebanyak 48% responden memberikan metrik disiplin kedua, kepatuhan, skor 5. Kebanyakan orang (50%) setuju dengan indikator ketiga, "pekerjaan di tempat kerja," tentang topik ini. Empat dari lima responden (64% secara keseluruhan) memberikan indikator ketepatan waktu nilai tinggi.

Data dari 50 responden ke Kuesioner Kinerja Karyawan ditabulasi menggunakan skala *Linkert* dengan kemungkinan nilai mulai dari 1 hingga 5. Kriteria kinerja pertama, kualitas pekerjaan, diberi peringkat tertinggi 5 oleh 56% responden. Beban kerja adalah ukuran kinerja karyawan paling populer kedua, dengan 44% responden memberikan skor 5. Eksekusi karyawan, juga dikenal sebagai manajemen tugas, adalah indikator kinerja paling populer ketiga dengan tingkat respons 54%. Mayoritas responden (58%) memberikan indikator kinerja karyawan ketiga, tanggung jawab kerja, dengan skor 5.

Lima puluh orang mengisi Kuesioner Motivasi Kerja, yang dinilai dalam skala 1 sampai 5 menurut skala *Linkert*. Mayoritas responden (hampir setengah) menilai indikasi *heuristik* pertama dari motivasi kerja, kebutuhan kinerja, sebagai 5 atau lebih. Pada level 3, di mana 40% responden menempatkan diri, kebutuhan akan kinerja merupakan ukuran motivasi kerja yang paling populer. *Need for power* adalah ukuran motivasi kerja yang paling populer kedua, dengan 42% responden memberikan skor 5. Ada maksimal 4 jawaban pada indikator kedua motivasi kerja, "haus kekuasaan," dari total dari 40% responden. Kebutuhan akan interaksi sosial dinilai setinggi 5 oleh 52% responden, dan disebutkan paling sering oleh 52% dari mereka yang disurvei.

Uji Validitas

Empat komponen alat ini didasarkan pada temuan uji kemandirian dengan 50 responden yaitu “Gaya Kepemimpinan (X1) Berdasarkan 6 indikator, Disiplin (X2) Berdasarkan 4 indikator, Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan 4 indikator, serta Motivasi Kerja (Z) Berdasarkan 6 indikator”. Ada 20 metrik yang divalidasi di setiap kategori di atas.

Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas berbasis *SmartPLS* yang melibatkan 50 responden mengkonfirmasi validitas kriteria. Pertimbangan dalam analisis ini “Gaya Kepemimpinan (X1) Berdasarkan 6 indikator, Disiplin (X2) Berdasarkan 4 indikator, Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan 4 indikator, serta Motivasi Kerja (Z) Berdasarkan 6 indikator”. Karena penurunan nilai *Alfa* menunjukkan item yang semakin tidak dapat diandalkan, kisaran *Alfa Cronbach* yang dapat diterima adalah dari 0,50 hingga 0,70, menunjukkan kepercayaan sedang; dari 0,70 hingga 0,80, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat; dan dari 0,80 hingga 0,90, menunjukkan kepercayaan sempurna. Ada kontradiksi yang lebih jelas ketika alpha lebih rendah. *Alfa Cronbach* untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian dengan 50 responden adalah 0,905, menunjukkan reliabilitas sempurna; untuk variabel subjek sebesar 0,871, menunjukkan bahwa ia melakukan variasi konsistensi internal yang signifikan. Tingkat konsistensi internal yang tinggi hadir, dengan variabel kinerja karyawan (*Alfa Cronbach* = 0,859, menunjukkan ketergantungan yang kuat) dan variabel motivasi (*Alfa Cronbach* = 0,886, menunjukkan keandalan yang kuat).

Pengujian Hipotesis

Nilai ini muncul dari pengujian *SmartPLS* sebagai indikator seberapa baik ia melakukan tugasnya dalam memutuskan hubungan yang melekat antara berbagai konstruksi pengujian “*Path Coefficients*”. Nilai P harus kurang dari 0,05 untuk menunjukkan efek langsung antara konstruksi. Rata-rata tabel, simpangan baku, nilai-t, dan nilai-p semuanya sangat baik. Pengaruh langsungnya cukup besar, terbukti dengan adanya empat struktur dengan nilai P < 0,05. Pengaruh langsung tidak signifikan, terbukti dengan nilai P > 0,05.

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
gaya kepemimpinan -> kinerja karyawan	0.029	0.031	0.053	0.543	0.587
gaya kepemimpinan -> motivasi	0.266	0.281	0.101	2.644	0.008
kedisiplinan -> kinerja karyawan	0.701	0.704	0.079	8.858	0.000
kedisiplinan -> motivasi	0.550	0.544	0.096	5.733	0.000
motivasi -> kinerja karyawan	0.298	0.291	0.105	2.840	0.005

Gambar 2. Hubungan Langsung

Sumber: Data Diolah Dari PLS (2022)

SmartPLS bisa dipakai dalam hal pengujian nilai lulus untuk membangun hubungantidak langsung antara konstruksi “*Specific Indirect Effects*”. Nilai P < 0,05

menyatakan hubungan signifikan antara dua konstruksi. Nilai $P < 0,05$, dalam tabel menyatakan bahwa konstruksi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan. Maka, nilai $P > 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung konstruk tidak signifikan.

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
kedisiplinan -> motivasi -> kinerja karyawan	0.164	0.158	0.063	2.583	0.010
gaya kepemimpinan -> motivasi -> kinerja karyawan	0.079	0.084	0.047	1.678	0.094

Gambar 3. Hubungan Secara Tidak Langsung

Sumber: Data Diolah Dari PLS (2022)

Persamaan Regresi

R-Square mengukur sejauh mana variabel tertentu bertanggung jawab atas variasi kinerja yang diamati. Indikasi *inert* dikatakan memiliki dampak signifikan pada *baseline* ketika nilai *R-Square*-nya lebih dari 0,2. Hal ini menunjukkan kepemimpinan (X1), disiplin (X2), dan motivasi (Z) memiliki pengaruh gabungan terhadap kinerja karyawan (Y) senilai 0,864, atau 86,4% (besar). Untuk 13,6% sisanya, sejumlah faktor kemungkinan berperan tetapi tidak diperiksa secara mendalam. Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) masing-masing berpengaruh sebesar 0,462 atau 46,2% terhadap variabel motivasi (Z) (sedang). Dan penyebab tambahan menyumbang 53,8% dari *overdosis* yang tidak diselidiki di sini.

Interpretasi Hasil Analisis

Hipotesis pertama ini menyatakan bahwa pendekatan pemimpin memang mempengaruhi karyawan seperti dalam hal motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Tempat berteduh di PT Shelter Nusantara. Penelitian membuktikan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT Shelter Nusantara berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisa menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) dan Yanoto (2018) yang menyatakan gaya pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut hipotesis kedua, dorongan intrinsik PT Shelter Nusantara dipengaruhi oleh tingkat disiplin mereka. Tempat berteduh di PT Shelter Nusantara. Temuan penelitian ini menghubungkan disiplin ketat PT Shelter Nusantara dengan peningkatan tingkat motivasi karyawan. Kesimpulan penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan selaras pada penelitian Efendi dan Hardiyanto (2021) serta Jufrizen dan Hadi (2021).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa gaya seorang pemimpin mungkin berpengaruh pada keinginan karyawan untuk datang bekerja. Tempat berteduh di PT Shelter Nusantara. Temuan penelitian membuktikan gaya kepemimpinan pada PT Shelter Nusantara tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawannya. Temuan penelitian selaras pada temuan Guntur Bayu Saputro dan Dr. Guntur Bayu Saputro. Sebuah studi yang dilakukan oleh peneliti Irlandia Hotlan Siagian (2017)

menemukan bahwa gaya seorang pemimpin tidak secara signifikan mempengaruhi *output* tim.

Berdasarkan hipotesis keempat PT Shelter Nusantara. Kebijakan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan disiplin ketat PT Shelter Nusantara berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil selaras pada penelitian Hasibuan dan Silvy (2019) dan Rahman, dkk (2017), yang menyatakan tindakan disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa Kinerja karyawan PT Shelter Nusantara dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawan perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi intrinsik pekerja di PT Shelter Nusantara berdampak pada produktivitas mereka. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Rivaldo dan Ratnasari (2020) serta Kasenda (2013), yang membuktikan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hipotesa keenam, gaya kepemimpinan PT Shelter Nusantara berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui tingkat motivasi intrinsik pekerjanya. Kurangnya korelasi antara motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan PT Shelter Nusantara ditemukan. Islami dan Mayliza (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dimanifestasikan dalam bentuk motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, namun temuan mereka dan kami tidak identik.

Berdasarkan hipotesis ketujuh, motivasi kerja PT Shelter Nusantara berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian ini, PT Shelter Nusantara mendapat manfaat besar dari budaya disiplin yang dipupuk dengan fokus pada motivasi intrinsik di tempat kerja. Penelitian Efendi dan Hardiyanto (2001) dan yang satu ini menegaskan bahwa disiplin memiliki pengaruh besar terhadap inspirasi. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berdampak signifikan terhadap motivasi, bertentangan dengan temuan Andi Hasryningsih Asfar dan Anggraeni (2020).

V. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yakni bahwasannya dorongan intrinsik seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik sangat dipengaruhi oleh gaya manajemen yang mereka hadapi di tempat kerja. Tempat berteduh di PT Shelter Nusantara. Tingkat antusiasme manajer memiliki dampak langsung pada antusiasme staf mereka. Disiplin karyawan di PT Shelter Nusantara berdampak negatif terhadap moral. Semakin banyak pengendalian diri yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, semakin besar komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Disiplin pegawai dapat berdampak pada semangat kerja pekerja PT PT Shelter Nusantara. Semakin disiplin diri seorang tenaga kerja, semakin baik presentasi karyawan. Motivasi kerja seorang karyawan mempengaruhi kinerja pekerja di PT Shelter Nusantara. Sehingga, semakin tinggi motivasi pekerja, semakin tinggi presentasi karyawannya.

Adapun saran, terutama untuk direktur dan mitra dalam suatu organisasi untuk benar-benar fokus terhadap gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi kerja agar dapat sangat diperhatikan dan ditingkatkan secara konsisten untuk mencapai kinerja karyawan terbaik sehingga mereka dapat meningkatkan pencapaian

organisasi. Peneliti yang membangun pekerjaan ini dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel atau aspek tambahan, seperti yang terkait dengan kepuasan karyawan, tempat kerja, loyalitas karyawan, atau kepuasan pelanggan.

Batasan Studi Saat Ini Studi ini hanya mempertimbangkan dua variabel independen, tetapi ada banyak variabel lain yang dapat memiliki dampak serupa pada produktivitas pekerja. Hanya gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi yang dianggap sebagai faktor independen dalam analisis kinerja karyawan ini. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Alma, B. (2010). *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, S. (1980). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka. Jakarta.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang". *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bambang W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Jakarta.
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (1998). "Human Resource Management 2nd Edition – An experiential Approach". *Mcgraw-Hill. Singapore*.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pt Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15-26.
- Gozali, I. (2011), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gozali, I. Latan. H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S. (1999). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau". *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 25(3), 194-202.
- Islami, R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang.
- Jufrizen, J. (2021). "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasenda, R. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Keith. D. dan Newstrom, J. W. (1995). *Human Behavior At Work : Organizational Behavior (7th Ed.)*. Terj. Oleh Agus Darma. Erlangga. Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (Edisi 10)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2).
- Purwanti, P., & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40-51.
- Rahman, F., & Sitohang, S. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Karyawan, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 6(1).
- Raymond A. Noe, Dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Riduwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Pt Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumberdaya manusia*, Edisi Iii, Stie Ykpn, Yogyakarta.
- Sunyoto. D. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Santoso, A. B. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)”. *Jurnal mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247-272.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Stone, M. (1974). “Cross-Validatory Choice And Assessment Of Statistical Predictions”. *Journal Of The Royal Statistical Society, Series B (Methodological)*, 36 (2), 111-147.
- Seymour, G. (1975). “The Predictive Sample Reuse Method With Applications”. *Journal Of The American Statistical Association*, 70 (June), 320-328.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penilaian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wijaya. S. (2006). *Teori, Prilaku, Dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung.

Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Rineka. Jakarta.

Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Raja Grafindo. Jakarta.

Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1),19-30.