

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PATUNG KUDA

Eldy Erisna Burky¹, Itot Bian Raharjo²,
Universitas Nusantara PGRI Kediri, , Jl Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa
Timur
*eldyerisna12345@gmail.com
itotbian@unpkediri.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of situational leadership, motivation and work discipline on employee performance at UD. Horse Statue. The sample in this study was 35 respondents. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of data analysis, it is known that: (1) Situational Leadership influences Employee Performance. (2) Motivation influences employee performance. (3) Work Discipline influences Employee Performance. (4) Situational Leadership, Motivation, and Work Discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: Situational Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. PatungKuda. Sample dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda . Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa: (1) Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (4) Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Keywords: Kepemimpinan Situasional, Motivasi, Disiplin Kerja dan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai peran besar dalam menentukan sejauh mana kemajuannya. Suatu organisasi dikatakan baik, jika dapat terus berupaya meningkatkan tenaga kerjanya guna mencapai hasil pekerjaan yang sebaik- baiknya. Terlebih lagi, di era globalisasi ini, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting agar seseorang dapat mengikuti perkembangan informasi dan teknologi. Sumber daya manusia suatu perusahaan adalah asetnya yang paling berharga. [1] mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan[2]. Untuk

mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi, pemimpin sangatlah penting. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kapasitas untuk membujuk orang lain agar bertindak sesuai keinginan mereka dan mencapai tujuan kelompok. Menurut [3], pemimpin adalah individu yang menjalankan wewenangnya untuk membimbing orang lain dan meminta pertanggungjawaban orang lain atas usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan kualitas unik yang dibentuk oleh lingkungan tempat mereka beroperasi serta kualitas yang mereka bawa sejak lahir.

Dengan kepemimpinan yang baik maka akan timbul untuk memotivasi seseorang guna mencapai keberhasilan perusahaan oleh karena itu menurut [4] motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [5] dengan judul "Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Makan Candisari Kebumen" menghasilkan temuan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Candisari, Karanganyar, Kebumen. Sebagai implikasinya maka pimpinan organisasi dapat memperbaiki implementasi dari variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada item yang mendapat nilai rendah bila ingin meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian selain dari motivasi yang mempengaruhi kinerja aspek lain adalah gaya kepemimpinan, menurut [6] gaya pemimpin adalah kumpulan sifat yang mereka gunakan untuk membujuk pengikutnya mencapai tujuan organisasi. Alternatifnya, gaya seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi pilihan yang sering mereka terapkan, dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat yaitu, yang sesuai dengan kondisi, keadaan, situasi, waktu, dan tempat karyawan adalah hal yang penting. dalam mengelola bawahan dan membina kerjasama tim yang baik. Aspek dan kualitas yang berbeda dari seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinannya.

Tugas dan peraturan di tempat kerja akan dilaksanakan dengan efisien jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya. Dengan ini, bisnis akan dapat mencapai tujuannya dan mencapai targetnya dengan sebaik-baiknya. Karyawan akan mendapatkan keuntungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan menarik yang memfasilitasi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dalam organisasi. Dalam hal ini Hasibuan mengartikan disiplin kerja sebagai berikut. Menurut [7], disiplin merupakan wujud kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi standar dan pedoman yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, jika pegawai bersedia melaksanakan segala kewajibannya dengan kesadaran penuh, maka dapat dikatakan disiplin. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada situasi yang terjadi dilapangan terjadi temuan masalah pada UD. Patung Kuda yaitu gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja dan motivasi kerja, masalah tersebut yakni belum optimal gaya kepemimpinan sebelumnya yang diterapkan pemimpin kepada bawahan, dilihat dari segi kinerja karyawan yang belum memadai sehingga belum terciptanya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang menyebabkan ketidak harmonisan di dalam berkomunikasi, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, dan kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini. Karena banyak karyawan yang masih tidak memperdulikan tentang disiplin kerja yang diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan target organisasi dan produktifitas perusahaan menurun. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu alasan munculnya masalah di tempat kerja adalah kurangnya disiplin, motivasi dan kepemimpinan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, mengingat konteks dan penelitian lain yang disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Patung Kuda". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan situasional, disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada UD Patung Kuda

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian [9]. Karakteristik penelitian kuantitatif dipengaruhi oleh konsep positivistik yang dapat diukur dan diuji secara empirik. Pendekatan kuantitatif juga memiliki karakteristik berupa angka-angka, disajikan dalam bentuk tabel atau grafik, menggunakan hipotesis, dan instrumen penelitian dapat diuji secara statistik. Penelitian kuantitatif dipilih karena peneliti ingin mendapatkan data dengan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis terhadap subjek-subjek penelitian di UD Patung Kuda. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan UD. Patung Kuda. Kemudian pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh responden berjumlah 35 Responden. Total sampling yaitu Teknik dimana jumlah sampel dengan populasi sama. [10] mengemukakan alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengkonfirmasi data yang didapat memenuhi model regresi maka dilakukan uji asumsi klasik dengan hasil sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal probability plot, berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa persebaran data yang diperoleh oleh peneliti menyebar dan mengikuti garis diagonal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi data yang peneliti dapatkan sesuai dengan normalitas dalam pengujian uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang berfungsi untuk membuktikan bahwa model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel terikat. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh data bahwa nilai tolerance yang didapatkan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF itu lebih kecil dari 10,00. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dari variabel- variabel yang digunakan oleh peneliti. Daei hasil yang didapat bahwa nilai Tolerance variabel Kepemimpinan situasional (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) adalah 0,585, 0,617, 0,549 dan nilai VIF yaitu 1,710 , 1,621, dan 1,823 kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain pada table *scatter plot*. Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi

Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.067	12.418		1.938	.062		
X1	.515	.367	.258	2.401	.001	.585	1.710
X2	.849	.333	.457	2.547	.016	.617	1.621
X3	.739	.350	.321	2.112	.011	.549	1.823

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa *Unstandardized Coefficients* kolom B untuk nilai Constant (a) adalah 24,067 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 24,067 + 0,515 X_1 + 0,849 X_2 + 0,739 X_3$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Konstanta sebesar 24,067, artinya apabila kepemimpinan situasional(X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah 24,067

Koefisien variabel X1 (kepemimpinan situasional) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,515 artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (kepemimpinan situasional) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,515 dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja tetap atau konstan.

Koefisien X2 (motivasi) sebesar 0,849, Variabel X2 (motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,849, artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (motivasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,849 dengan asumsi variabel kepemimpinan situasional dan disiplin kerja atau konstan

Koefisien X3 (disiplin kerja) sebesar 0,739, Variabel X3 mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,739, artinya disiplin karyawan (x3) sebesar 1 satuan maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,739 dengan asumsi variabel kepemimpinan situasional dan motivasi tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.324	5.023

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,384, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,4% dan sisanya 62,6% dijelaskan oleh variabel lain

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan probabilitas 5% atau 0,05. Taraf signifikansinya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria dari nilai t-hitung dengan t-tabel adalah jika nilai t- hitung $>$ t-tabel maka artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai t-hitung $<$ t- tabel maka artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.067	12.418		1.938	.062		
	X1	.515	.367	.258	2.401	.001	.585	1.710
	X2	.849	.333	.457	2.547	.016	.617	1.621
	X3	.739	.350	.321	2.112	.011	.549	1.823

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t (parsial) variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) diperoleh nilai thitung 2,401 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian thitung > ttabel (2,401>2,040) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t (parsial) variabel motivasi (X2) diperoleh nilai thitung 2,547 dengan nilai signifikansi 0,016. Dengan demikian thitung > ttabel (2,547>2,040) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,016<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t (parsial) variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai thitung 2,112 dengan nilai signifikansi 0,011. Dengan demikian thitung > ttabel (2,112>2,040) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,011<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Uji statistik F (uji signifikansi simultan) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel . Jika nilai F hitung < F tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai Fhitung > Ftabel maka ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487.700	3	162.567	6.443	.002 ^b
	Residual	782.185	31	25.232		
	Total	1269.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada UD Patung Kuda.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi berganda Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan yaitu $Y = 24,067 + 0,515 X1 + 0,849 X2 + 0,739 X3$. Sedangkan kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 38,4% kemudian diperoleh nilai F hitung > F tabel ($6,443 > 2,91$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda Hal tersebut dibuktikan dari item pernyataan bahwa dalam gaya konsultasi pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada bawahan tentang cara melakukan suatu pekerjaan, pemimpin juga memberikan dukungannya dan kesempatan diberikan kepada bawahan untuk menyampaikan ide-ide terkait pemecahan suatu masalah dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung yaitu 2.401 lebih besar dari t tabel yaitu 2,040 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Arah hubungan yang positif tersebut menunjukkan apabila semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Situasional maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Maka dari itu apabila Gaya Kepemimpinan Situasional telah di terapkan dengan baik maka akan berdampak baik pula pada peningkatan kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung yaitu 2.547 lebih besar dari t tabel yaitu 2,040 dan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Dalam variabel motivasi kerja yang menjadi alasan terkuat motivasi kerja pada karyawan adalah hubungan yang terjalin baik antar rekan kerja, artinya adalah karyawan dapat saling bekerja sama satu dengan yang lain dan tidak ada rasa sungkan untuk saling menolong, selain itu karyawan juga memiliki hubungan yang saling terbuka dengan pemimpin yang berarti karyawan dapat berbagi pikiran dengan pemimpin melalui motivasi tersebut kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung yaitu 2.112 lebih besar dari t tabel yaitu 2,040 dan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan

karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak UD. Patung Kuda perlu melakukan perbaikan dalam kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja.

KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Patung Kuda. Kemudian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Patung Kuda. Pada artikel ini juga ada keterbatasan peneliti dengan hasil penelitian yang tersedia secara umum dan akan memberikan landasan bagi hasil analisis yang lebih akurat. Selanjutnya, peneliti diharapkan dapat mengevaluasi penelitian dengan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar, sehingga menghasilkan hasil yang lebih representatif dan rinci.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Robbin, *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banten: CV AA. RIZKY, 2019.
- [2] A. Setiawan and F. Yulianti, "Analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada toko grand gambut," 2021.
- [3] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
- [4] A. D. Indrawati, "Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta," *J. Manajemen, Strateg. Bisnis, dan Kewirausahaan*, vol. Vol. 7 No., pp. 135–142, 2020.
- [5] I. S. Kurniawan and M. Wijayanti, "Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 5, no. 2, pp. 10348–10357, 2021.
- [6] M. Rizky, "FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN , KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)," vol. 3, no. 3, pp. 290–301, 2022.
- [7] A. Z. S. Kurniawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)," 2020.
- [8] S. Hendy, T. Nana, C. Lestari, D. Supriatna, and N. Mayasari, "Analisis Peran Disiplin Kerja , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta," vol. 6, no. 4, pp. 6611–6624, 2022.
- [9] M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *J. Pendidik. Tambusai* , vol. 7, no. 1, pp. 2896–2910, 2023.
- [10] Sugiyono, "Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa," *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 5, no. 1, p. 24, 2019, doi: 10.24036/jess.v5i1.314.