

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. ESTEH INDONESIA MAKMUR DI JAKARTA

Jason Febrianto¹ & Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: jason.115190273@stu.untar.ac.id

² Program Studi Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 07-12-2022, revisi: 17-01-2023, diterima untuk diterbitkan : 20-02-2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta. This study examines employee at PT Esteh Indonesia Makmur. The number of samples used was 65 respondents using a non-probability sampling technique with a saturation sampling approach. This research is a quantitative study with data collection methods using the online google form and data analysis using SEM (Structural Equation Modeling) with the help of SmarPLS 3 software. The results of this study indicate that leadership style has an influence on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta. Motivation and Work Discipline has no influence on employee performance at PT Esteh Indonesia Makmur in Jakarta.

Keywords: *leadership style, motivation, work discipline, employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. Penelitian ini meneliti karyawan di PT Esteh Indonesia Makmur. Jumlah sampel yang digunakan adalah 65 responden dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan google form online dan analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan software SmarPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan total penduduk sekitar 275,75 juta jiwa. Tidak hanya kaya dengan sumber daya manusia, Indonesia juga merupakan negara dengan kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Hal ini membuat banyak pengusaha dan investor merasa tertarik untuk memiliki bisnis di Indonesia. Sehingga, daya saing dalam dunia kerja akan semakin bertambah dan ketat. Menurut (Arisanti *et al.*, 2019) dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, salah satu faktornya adalah kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Manajemen perlu menentukan kualitas dari sumber daya manusia yang akan dipekerjakan dalam organisasi yang dipimpinnya agar sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Tusholihah *et al.*, 2019). Setiap individu maupun manajemen harus berlomba-lomba untuk menghasilkan kualitas kinerja yang terbaik agar perusahaan tetap bertahan berkembang. Menurut (A. Merchant & A. Van der Stede, 2017), sistem pengendalian manajemen perlu diterapkan agar pemenuhan tujuan organisasi bisa lebih terarah dan tertata. Hal tersebut diperlukan untuk meminimalisir segala kemungkinan buruk yang bisa terjadi pada

perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan agar semakin maju. Jika pengendalian tidak dilakukan maka perusahaan atau organisasi yang dipimpin bisa mengalami kerugian atau bahkan rusaknya citra dan kebangkrutan. (Pawirosumarto *et al.*, 2017) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari perilaku atau tindakan kerja karyawan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan (Farisi *et al.*, 2020). Menurut (Erri *et al.*, 2021), karyawan merupakan aset bagi perusahaan dan perusahaan akan terus maju bila kerjasama antara manajer dan karyawan perusahaan baik. Karena penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu menentukan tolak ukur yang tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan agar bisa memaksimalkan penilaian dan evaluasi bagi manajemen (Priharti & Nefridiany, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses dari seorang pemimpin untuk berupaya mempengaruhi dan mengajak orang lain yaitu bawahannya untuk melakukan apa yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu (Erri *et al.*, 2021). Pemimpin yang baik harus mempertimbangkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinannya agar tepat sasaran dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang dipimpinnya (Jaya *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana kesuksesan dari seorang pemimpin dilihat dari kemampuannya dalam mempengaruhi perilaku orang yang dipimpinnya (Kurniawan, 2018). Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang baik dari internal maupun eksternal yang memancing dikeluarkannya kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin (Arisanti *et al.*, 2019). Umumnya motivasi seseorang timbul dikarenakan adanya tujuan, harapan, dan kebutuhan yang belum berhasil dicapai (Nguyen *et al.*, 2020). Hal tersebut melatar belakangi seorang karyawan untuk memiliki motivasi melakukan yang terbaik untuk perihal pekerjaannya agar bisa mendapatkan haknya demi memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga, pemimpin perlu membangun motivasi karyawan agar bisa memaksimalkan gairah kerja karyawan demi hasil kerja yang lebih baik. Faktor lain yaitu disiplin kerja merupakan sikap hormat dan patuh karyawan kepada peraturan perusahaan (Farisi *et al.*, 2020). Disiplin yang tinggi menandakan adanya tanggung jawab yang dimiliki seseorang atas segala hal yang sudah menjadi kewajiban dan tugasnya (Attamimi *et al.*, 2022). Dengan tanggung jawab yang tinggi, maka karyawan akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menganggap mencapai tujuan perusahaan adalah suatu kewajiban dari dirinya. Dengan adanya disiplin kerja juga membantu manajemen dalam mengarahkan pengaturan dan menjaga perusahaan.

Pada bulan Juli 2022 terdapat fenomena dimana adanya perselisihan yang terjadi antara pelanggan dan pekerja PT Esteh Indonesia Makmur. Peristiwa tersebut menjadi sorotan masyarakat dan ramai diperbincangkan di media sosial. Perselisihan tersebut membuat pelanggan kecewa dengan pelayanan yang diberikan salah satu karyawan PT Esteh Indonesia Makmur dikarenakan karyawan mengatakan kata-kata yang kurang sopan karena emosi. Selain itu, ada beberapa keluhan pelanggan yang mengatakan kurang puasnya dengan kinerja karyawan dalam melayani pembeli. Hal tersebut menarik peneliti untuk membahas bagaimana kondisi kinerja karyawan yang ada di PT Esteh Indonesia Makmur. PT Esteh Indonesia Makmur merupakan perusahaan dibidang *food and beverage* yang berdiri sejak 2018 dan memiliki *store* sebanyak 653 diseluruh Indonesia. Perusahaan tersebut memiliki visi menjadi menjadi *market leader* perusahaan waralaba F&B yang menghasilkan pengusaha indonesia berkualitas melalui media pengembangan

dan pembelajaran berbasis teknologi. Misinya adalah menghasilkan merk waralaba yang berkualitas, terjangkau & disukai, menunjang terwujudnya lingkungan belajar yang baik sehingga bisa bermanfaat bagi karyawan, klien dan masyarakat, dan menciptakan ribuan *outlet* dan pengusaha yang berkualitas. PT Esteh Indonesia Makmur juga menyediakan *franchise*. Dikarenakan adanya beberapa keluhan dan kasus yang terjadi belum lama ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam bagaimana kinerja karyawan di PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta dengan menggunakan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dapat mengidentifikasi masalah berupa pengaruh akan gaya kepemimpinan, motivasi, dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur. Penelitian ini juga ditemukan batasan masalah dikarenakan agar ruang lingkup penelitian yang diteliti tidak terlalu luas, maka hanya difokuskan kepada pengaruh akan gaya kepemimpinan, motivasi, dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (a) apakah variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?; (b) apakah variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?; (c) apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab rumusan masalah yang berupa: (a) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (b) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (c) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan keseluruhan strategi dari penelitian dari awal hingga selesai, seperti proses mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data untuk menyelesaikan dan menemukan solusi untuk setiap masalah yang ingin dipecahkan dalam suatu penelitian. Penelitian kali ini menggunakan desain penelitian konklusif yang merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel-variabel yang menjadi objek dari penelitian ini yang sudah ditentukan pada hipotesis. Peneliti menerapkan penelitian kausal yang menerapkan pengujian pengaruh dari variabel terikat dan variabel bebas. Khususnya pada penelitian ini, digunakan untuk menguji dan membuktikan bagaimana pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan (Y) selaku variabel dependen pada penelitian ini. Pengumpulan data diputuskan peneliti menggunakan media kuesioner elektronik menggunakan media google formulir yang akan disebar kepada calon responden yang memenuhi kriteria yang ditentukan. Selanjutnya, pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Pengolahan data tersebut menggunakan bantuan program aplikasi pengolah data statistika yaitu Smart PLS.

Populasi merupakan seluruh bagian dari kelompok yang bisa terdiri dari individu atau hal lain yang akan menjadi sesuatu yang akan diteliti (Sekaran & Bougie, 2020). Pada penelitian ini, populasi penelitian merupakan karyawan PT Esteh Indonesia Makmur di Jakarta sebanyak 65 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap bisa menggambarkan seluruh populasi dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Sesuai pernyataan sebelumnya bahwa pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, maka seluruh populasi yang berjumlah 65 karyawan merupakan jumlah sampel penelitian ini. Instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah dengan kuesioner. Kuesioner adalah

cara pengumpulan data terbaik dan proses pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan atau pernyataan yang diberikan disertai dengan skala likert dan disebar melalui media sosial.

Menurut (Sekaran & Bougie, 2020), validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik, atau prosedur yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur suatu gagasan atau konsep memang tepat untuk mengukur gagasan yang dimaksud peneliti. Dalam penelitian, instrumen, teknik, atau prosedur yang digunakan dikatakan tepat jika hasil dari analisis validitasnya dikatakan atau bersifat valid. Dalam analisis validitas, terdapat 2 jenis validitas yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan valid atau tidaknya suatu instrumen dan digunakan saat nilai dari 2 instrumen berbeda atau sangat berkorelasi (Sekaran & Bougie, 2020). Pengukuran validitas konvergen menggunakan nilai dari *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *average variance extracted (AVE)* dan nilai *loading factor* tiap variabel. Pernyataan valid bila setiap variabel memiliki nilai $AVE > 0.5$ dan *loading factor* lebih besar dari 0.6. Menurut (Sekaran & Bougie, 2020), validitas diskriminan merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan perbedaan dari setiap konsep dari masing-masing model dengan variabel lainnya. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan nilai dari *cross loading* dan *fornell-larcker criterion* yang diukur menggunakan rumus \sqrt{AVE} . Validitas diskriminan dapat diuji dengan nilai *cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*. Dimana kedua nilai tersebut harus $>$ dari nilai konstruk korelasi dan nilai setiap konstruk.

Menurut (Sekaran & Bougie, 2020), reliabilitas merupakan bukti konsistensi dan stabilitas instrumen untuk mengukur suatu gagasan atau konsep. Sehingga, analisis reliabilitas dilakukan agar menguji konsistensi dan stabilitas dari instrument dalam penelitian. Semakin tinggi nilai dari reliabilitas maka akan semakin stabil dan konsistensi dari suatu instrumen. Pengukuran dalam uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* dengan batas 0.6. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* > 0.6 .

Analisis data bertujuan dalam menyusun data sehingga mudah dipahami. Peneliti berpendapat bahwa tidak ada cara benar dalam menganalisis data sehingga prosedur analisis data dalam penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis data dibagi menjadi pengujian *outer model* dan *inner model*.

Penelitian ini menggunakan metode *outer model analysis* yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dengan validitas konvergen akan dikatakan valid bila nilai AVE lebih besar dari 0,5. Sementara untuk uji reliabilitas akan dikatakan reliabel bila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengujian yang dilakukan dengan melakukan uji koefisien determinasi, uji Q^2 , dan uji hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dalam suatu penelitian. Pengujian ini juga untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Uji Koefisien determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk menguji seberapa jauh kemampuan model persamaan dalam mewakili pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Semakin besar nilai dari koefisien determinasi (R^2) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya

semakin kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah ($0 \leq R^2 \leq 1$). Pengujian Q^2 ini digunakan untuk mengestimasi nilai observasi kemampuan konstruksi antar variabel untuk mengukur model penelitian yang dikembangkan dengan memanfaatkan proses *blindfolding* (Hair et al., 2019). Model yang memiliki *predictive relevance* adalah model yang baik untuk digunakan dalam penelitian. Dikatakan suatu model memiliki *predictive relevance* jika nilai dari $Q^2 > 0$. Semakin besar nilai dari Q^2 maka akan semakin besar *predictive relevance* yang dimiliki model. Berdasarkan penggolongan dari (Hair et al., 2019) menyatakan bahwa jika nilai $0 \leq Q^2 \leq 0.25$ artinya nilai *predictive relevance* yang dimiliki kecil. Sedangkan, jika nilai $0.25 \leq Q^2 \leq 0.5$ artinya nilai *predictive relevance* yang dimiliki sedang. Selanjutnya, jika nilai $Q^2 > 0.5$ artinya nilai *predictive relevance* yang dimiliki besar. Menurut (Hair et al., 2019), uji *effect size* (f^2) dilakukan untuk menguji besaran dampak antar variabel independen terhadap variabel dependen. (Hair et al., 2019) menyatakan bahwa nilai f^2 dikelompokkan menjadi pengaruh yang lemah, sedang dan kuat. Menurut (Sekaran & Bougie, 2020), uji hipotesis merupakan bentuk analisis yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh tingkat signifikansi dan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji hipotesis, akan digunakan nilai dari *t-statistic* dan *bootstrapping* (*p-values*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Esteh Indonesia Makmur. Peneliti mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut adalah penjabaran mengenai profil 65 responden yang didapatkan dalam penelitian ini.

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentas e
Laki-Laki	42	64,6%
Perempuan	23	35,4%
TOTAL	65	100%

Sumber Tabel: Kuesioner yang diolah peneliti

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Umur	Jumlah Responden	Persentas e
<1 Tahun	37	56,9%
1-2 Tahun	23	35,4%
>2 Tahun	5	7,7%
TOTAL	65	100%

Sumber Tabel: Kuesioner yang diolah peneliti

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan kata lain uji koefisien determinasi pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,696	Sedang

Sumber Tabel: Kuesioner yang diolah peneliti

Uji *predictive relevance* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan parameterinya. Jika nilai Q^2 yang dihasilkan pada uji *predictive relevance* lebih besar dari 0 maka menunjukkan model memiliki relevansi prediktif. Jika nilai Q^2 lebih kecil dari 0, maka menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif.

Tabel 4

Hasil Uji Predictive Relevance

Varibel	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	660,000	660,000	
Motivasi	198,000	198,000	
Disiplin Kerja	528,000	528,000	
Kinerja Karyawan	858,000	553,148	0,335

Sumber Tabel: Diolah peneliti

Uji F^2 atau uji *effect size* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar efek yang diberikan oleh variabel pada penelitian ini jika tidak diteliti.

Tabel 5

Hasil Uji Effect Size

Variabel	F^2
Gaya Kepemimpinan \square Kinerja Karyawan	0,656
Motivasi \square Kinerja Karyawan	0,018
Disiplin Kerja \square Kinerja Karyawan	0,007

Sumber Tabel: Diolah peneliti

Uji hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat sebelumnya diterima atau ditolak. Pada pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *t statistics* dan *p values* yang terdapat pada metode *bootstrapping*. Uji hipotesis dapat dinyatakan signifikan bila nilai *t statistics* memiliki nilai lebih besar dari 1,96 dan nilai *p values* memiliki nilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Dev.	T Statistics	P Values
Gaya Kepemimpinan \square Kinerja Karyawan	0,694	0,660	0,144	0,000	0,000
Motivasi \square Kinerja Karyawan	0,111	0,105	0,115	0,335	0,000
Disiplin Kerja \square Kinerja Karyawan	0,084	0,112	0,572	0,568	0,001

Sumber Tabel: Diolah peneliti

Penelitian ini menggunakan data dari 65 responden yang merupakan karyawan PT Esteh Indonesia Makmur. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan PT Esteh Indonesia Makmur yang kemudian data tersebut diolah dengan software SmartPLS versi 3. Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dan indikator telah memenuhi syarat. Hasil analisis reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat dan dapat melanjutkan uji lainnya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 69,6%. Hasil uji *predictive relevance* menunjukkan bahwa variabel dependen mampu memberikan hasil model yang baik. Hasil uji *effect size* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,694, nilai *t-statistics* sebesar 4,817 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,111, nilai *t-statistics* sebesar 0,964 dan nilai *p-values* sebesar 0,335. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,084, nilai *t-statistics* sebesar 0,572 dan nilai *p-values* sebesar 0,568.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis dan pembahasan yang telah disusun oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (b) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (c) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: (a) diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti loyalitas karyawan, kompensasi, dan kompetensi kerja; (b) diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian dan meneliti perusahaan yang bergerak di bidang lain; (c) diharapkan bagi PT Esteh Indonesia Makmur dapat mempertahankan gaya kepemimpinan para atasan atau manajer toko sehingga dapat mempertahankan kinerja karyawan; (d) diharapkan bagi PT Esteh Indonesia Makmur dapat lebih lagi memperhatikan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan; (e) diharapkan bagi PT Esteh Indonesia Makmur dapat memperhatikan kedisiplinan karyawan karena jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

A. Merchant, K., & A. Van der Stede, W. (2017). *MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS (Vol. 4)*.

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>
- Erri, D., Ajeng, L., & Asymar Hasta. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mazler Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(2020), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, 15(1), 33–48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017a). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017b). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Priharti, D. V., & Nefridiany, F. (2019). Pengaruh Motivasi kerja loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. *KOLEGIAL*, 211–227.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business: A skill building approach. In *Long Range Planning* (Vol. 26, Issue 2). John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)90168-f](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)90168-f)
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2).