Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar

Raden Ahmad Dwi Agung Laksono[1], Sukmasari Triana Gita Putri[2], Putu Indah Hapsari[3]
Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa
E-mail: dwiagunglaksono02@gmail.com[1], sukmasari.triana@warmadewa.ac.id[2]

Article History:
Received: 01 Februari 2025
Revised: 11 Maret 2025
Accepted: 18 Maret 2025

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sampel Jenuh dan menghasilkan 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji instrument penelitian dan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Data penelitian kali ini adalah menggunakan data kuantitatif dengan mengumpulkan data kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi maka meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor-faktor tersebut. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM dalam konteks mikro merujuk pada individu yang bekerja dan menjadi bagian dari sebuah perusahaan atau institusi, sering disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sementara itu, SDM dalam konteks makro mencakup penduduk sebuah negara yang telah mencapai usia angkatan kerja, baik mereka yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Tingkat daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia di dunia meningkat empat peringkat, mencapai posisi 47, berdasarkan hasil penelitian IMD World Talent Ranking (WTR) 2023. Kenaikan posisi Indonesia merupakan pencapaian signifikan dari posisi 51 pada 2022. IMD WTR 2023 membandingkan tingkat daya saing SDM di 64 negara dunia dengan mengevaluasi tiga faktor penentu: investasi dan pengembangan SDM, daya tarik bagi SDM asing, dan tingkat kesiapan untuk mempertahankan SDM di dalam negeri. Hasil dari penelitian WTR, Indonesia sudah mengalami sejumlah perbaikan terkait tingkat investasi dan pengembangan SDM. Penerapan kerja magang (peringkat 10 dunia) dan prioritas pelatihan di tempat kerja (peringkat 14 dunia) berkontribusi mendongkrak kualitas kompetensi SDM Indonesia. Dalam hal kemampuan Indonesia untuk mempertahankan pekerja di dalam negeri, dua faktor pendukungnya adalah kecukupan tenaga kerja terampil (peringkat 13 dunia) dan daya saing manajer senior di Indonesia yang dinilai cukup baik (peringkat 12 dunia). IMD, (2024, Juni 15). Daya Saing SDM RI 2023 Naik Empat Peringkat. (Nata Kesuma, 2023).

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi pada suatu perusahaan akan mencapai produktifitas yang tinggi pula. PT Bali Agung Surya Abadi adalah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa konstruksi dan transportasi. Untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen, PT Bali Agung Surya Abadi seharusnya didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam proyek pembangunan dan layanan yang diberikan. .

PT. Bali Agung Surya Abadi wajib memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor ini meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Tanpa adanya faktor itu, perusahaan juga tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya ketiga hal tersebut di dalam Perusahaan, diharapkan karyawan mengalami perkembangan yang signifikan untuk pribadi maupun untuk perusahaan.

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang (Kasmir, 2019). Kinerja adalah kegiatan atau proses kerja yang didasarkan pada kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan serta perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Kusuma & Sutanto, 2019). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang ada dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Kadarisman, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Salah satu variabel dalam mendapatkan kinerja perusahaan secara optimal adalah gaya kepemimpinan (Audina & Aswan, 2023). Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpinnya, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang membantu tercapainya suatu keberhasilan dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2022), Audina & Aswan (2023), serta Iskandar (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya, semakin baik gaya kepemimpinan terhadap karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Desnirita & Abdurrahman (2023) dan Rahmawati, dkk (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah disiplin

kerja (Windarti & Purnamasari, 2023). Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2023), Rahim (2023) serta Windarti dan Menurut Purnamasari (2023), disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Ini mengimplikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah & Wahyuningsih (2023) serta Wijaya (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Hutasoit & Hawignyo, 2023). Menurut Sunyoto (2019) motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil langkah-langkah internal guna membantu mereka mencapai tujuan atau tugas yang ditetapkan. (Sohail *et al.,* 2019). Riansyah et, al (2022) menemukan hasil pada penelitiannya bahwa kepercayaan diri yang didapat dari motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika suatu perusahaan ingin mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar mereka dapat menyalurkan tenaga dan pikirannya (Permana & Pracoyo, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2022), Hutasoit & Hawignyo (2023), serta Suparman, dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatkan motivasi pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Kurniasari (2023) serta Abbas & Fadhillah (2024) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Bali Agung Surya Abadi sudah cukup baik dan dalam merancang karakteristik pekerjaan yang baik, pimpinan perusahaan harus mampu memahami dan menganalisis tiap jenis pekerjaan berdasarkan *Jobdesk*, kewenangan dan tanggung jawab serta kebutuhan kerja setiap bidang. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada pekerja terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Data rekapan progres pengerjaan struktur periode Januari – Desember 2023 pada PT Bali Agung Surya Abadi disajikan pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Rekapan Progres Pengerjaan Struktur Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar Periode Tahun 2023

No.	Pekerjaan Struktur	Target		Realisasi	
		Durasi (Bulan)	Bobot % Perbulan	Durasi (Bulan)	Bobot % Perbulan
1.	Basement 1 Block Wing A B C	4	0,167	8	0,087
2.	Lantai Dasar Block Wing A B C	5	0,215	7	0,383
3.	Lantai 1 Block Wing A B C	6	0,066	6	0,179
4.	Lantai 2 Block Wing A B C	7	0,214	6	0,097
5.	Basement 1 Block Wing D E	1	0,184	3	0,122
6.	Lantai Dasar Block Wing D E	5	0,234	3	0,156

7.	Lantai 1 Block Wing D E	2	0,255	3	0,170
8.	Lantai 2 Block Wing D E	4	0,255	3	0,170

Sumber: PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar (2024)

Dari Tabel 1 diatas menunjukan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pengerjaan struktur bangunan dengan waktu lama melebihi target yang direncanakan. Hanya saat pengerjaan Lantai 1 Block Wing A B C saja terealisasi sesuai target yang direncanakan yaitu .pengerjaan dengan waktu 6 bulan dengan bobot 0,179% dari yang ditargetkan 0,066%. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, penurunan kinerja mereka disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya kepemimpinan yang efektif, kurangnya disiplin, dan kurangnya motivasi. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar diperoleh informasi bahwa terdapat masalah menyangkut masalah gaya kepemimpinan diketahui bahwa pada pekerjaan itu sendiri kedewasaan pimpinan. Karyawan beranggapan bahwa pimimpin cenderung mempunyai emosi yang kurang stabil dan kurang memberikan perhatian baik kepada karyawan maupun operasional di perusahaan. Ini disebabkan oleh kepemimpinan yang terlalu membatasi interaksi dengan karyawan, kurangnya kemampuan pemimpin untuk berbaur dan berinteraksi dengan timnya, sehingga karyawan merasa enggan untuk menyampaikan masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Berbagai saran yang diajukan oleh karyawan tidak dipertimbangkan, dan pimpinan lebih memilih untuk bertindak sesuai kehendaknya sendiri tanpa memperhatikan dampaknya terhadap karyawan.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara pegawai dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang (David, 2019:25).

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan lima karyawan di PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar menunjukkan masalah dalam disiplin kerja, yang tercermin dari kehadiran yang kurang konsisten di tempat kerja, seperti kehadiran tanpa alasan yang jelas dan keterlambatan. Hal ini didukung oleh data absensi karyawan yang tercatat dalam Tabel 2:

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar Tahun 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
	1	2	3	(4) = (2x3)	5	(6) = 4-5	(7) = (5/4x100%)
1	Januari	57	26	1.482	50	1.432	3,37
2	Februari	57	25	1.425	49	1.376	3,44
3	Maret	57	26	1.482	48	1.434	3,24
4	April	57	25	1.425	46	1.379	3,23
5	Mei	57	27	1.539	47	1.492	3,05
6	Juni	57	26	1.482	47	1.435	3,17
7	Juli	57	26	1.482	48	1.434	3,24
8	Agustus	57	27	1.539	50	1.489	3,25
9	September	57	25	1.425	49	1.376	3,44

10	Oktober	57	27	1.539	48	1.491	3,12
11	November	57	26	1.482	46	1.436	3,10
12	Desember	57	27	1.539	48	1.491	3,12
	Jumlah		**313**	**17.841**	**576**	**17.265**	**38,77**
	Rata-rata		**26.08**	**1.486,75**	**48.00**	**1.438,75**	**3,23**

Sumber: PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2022 sebesar 3,23%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari dan September, tingkat absensi masing-masing mencapai 3,44%, sementara tingkat absensi terendah tercatat pada bulan Mei, yakni sebesar 3,05%. Rata-rata jumlah hari kerja yang absen selama tahun 2023 adalah 48 hari setiap bulan. Jumlah hari kerja yang absen tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Agustus, masing-masing mencapai 50 hari, sementara jumlah hari kerja yang absen terendah terjadi pada bulan April dan November, yakni sebanyak 46 hari. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar diperoleh informasi bahwa masalah motivasi dapat dilihat dari kebutuhan perwujudan diri yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019) ditujukan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Adanya pekerjaan yang menarik dan menantang ini kurang disikapi dengan antusias oleh karyawan. Akibatnya, karyawan sering merasakan kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan karena ada pengembangan yang kurang didalami oleh karyawan, sehingga karyawan sering mengabaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Di samping itu, karyawan juga beranggapan bahwa adanya pekerjaan yang baru akan menambah beban kerja mereka, sehingga masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan standar kerja seorang karyawan yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang penelitian, maka peneliti tergaya kepemimpinan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar".**

KAJIAN TEORI

Majemen Sumber Daya Manusia

Secara umum pengertian manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan. Manajemen adalah bekerjasama dengan beberapa orang dalam organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing)*, penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing),pengarahan dan kepemimpinan *(leading)*, dan pengawasan *(controlling)* (Maujud, 2019:31). Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwamanajemen adalah ilmu yang mengatur tentang pemanfaatan sumber daya manusiadan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang nyata.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang (Kasmir, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya *standard*, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis *et al.,* 2019).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2019) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpim yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya menunjukkan perilaku yang beragam dalam mengarahkan pengikutnya, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, yang tercermin dalam pola tingkah laku atau kepribadian mereka. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota, kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Herujito (2019) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya sesuai dengan situasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Afandi (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menujukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaiaan kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Rahmadita (2019) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2019) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut Sukarno dan Yetty (2019) menyataka bahwa motivasi kerja adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, Motivasi merupakan komponen penting dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen suatu organisasi.

METODE

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar yang beralamat di Imam Bonjol Square, Jl. Imam Bonjol No.555, Kota Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu gaya

kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Dari populasi yang ada akan diambil sejumlah tertentu sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 57 karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden terhadap pernyataan yang meliputi motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data kualitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan dan sejarah perusahaan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari kuisioner yang disebarkan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah singkat perusahaan, *job description*, jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Kuisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistic *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov.*

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12452654
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.077
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a.Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada tabel menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig* adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah terlihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF kurang dari angka 10 dan angka tolerance lebih dari 0,1 menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 25.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.521	1.920
	Disiplin Kerja	.428	2.335
	Motivasi	.678	1.475

a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukan bahwa nilai tolerance X1 sebesar 0,521, X2 sebesar 0,428, X3 sebesar 0,678 dan variance inflation factor (VIF) X1 sebesar 1,920, X2 sebesar 2,335, X3 sebesar 1,475 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih kecil dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas diakukan melalui metode *glejser*. Metode glejser meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.457	.779		.586	.560
	Gaya Kepemimpinan	.028	.076	.070	.370	.713
	Disiplin Kerja	-.043	.091	-.099	-.477	.636
	Motivasi	.042	.061	.113	.681	.499

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari Tabel Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian uji asumsi klasik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science)* 25 Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sedangkan yang menjadi variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-.046	1.092		-.042	.967
	Gaya Kepemimpinan	.442	.107	.436	4.133	.000
	Disiplin Kerja	.306	.127	.280	2.410	.019
	Motivasi	.252	.086	.270	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0{,}046 + 0{,}442\ X1 + 0{,}306\ X2 + 0{,}252\ X3$$

Dimana:
Y = Kinerja Karyawan
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Disiplin Kerja X3 = Motivasi

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut diuraikan seperti berikut :

b1 = 0,442, menunjukan bahwa koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) bertanda positif, artinya apabila Gaya Kepemimpinan yang diterapkan baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Denpasar .

b2 = 0,306, menunjukan bahwa koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) bertanda positif, artinya apabila Disiplin Kerja yang diterapkan baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Denpasar.

b3 = 0,252, menunjukan bahwa koefisien regresi Motivasi (X3) bertanda positif, artinya apabila Motivasi yang diberikan baik maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Denpasar.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis derteminasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Motivasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.694	.676	1.15591

a.Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
b.Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square = 0,676 Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:
D = r 2x 100%
D = 0,676x 100% D = 67,6%

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R square = 67,6%, yang berarti bahwa sebesar 67,6 % Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) , sisanya sebesar

30,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan tehadap variabel dependen. Uji F-test digunakan untuk menguji H1, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Pengujian signifikansi secara simultan dengan rumus sebagai berikut :

Menentukan Formula Hipotesis

H0 : β1, β2, β3 = 0, berarti tidak ada pengaruh negatif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

HI : β1, β2, β3 = 0, berarti ada pengaruh dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai α =5% (0,05)

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (α = 0,05), derajat bebas pembilang : k = 3 dan derajat penyebut : n - k - 1, maka didapatkan hasil F_tabel 0,05 (k : n – k - 1) maka diperoleh nilai F-tabel = 2,78.

Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila F-hitung > F-tabel, atau nilai sig <0,05.

Ho ditolak apabila F-hitung > F-tabel, atau nilai sig <0,05.

Penentuan F-Hitung

Tabel 8. Hasil Uji F

Model Summary[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.237	3	53.412	39.975	.000[b]
	Residual	70.815	53	1.336		
	Total	231.053	56			

a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b.Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Diketahui F-hitung sebesar 39,975 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Surya Abadi Denpasar terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan karena nilai signifikansi dibawah 5% (0,05) dan F-hitung yaitu 39,975 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,78.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,975 serta signifikansi F sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka H1 diterima

Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunalan

untuk menguji hipotesis H2, H3, dan H4 yaitu variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Pengujian signifikansi secara parsial dengan rumus sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar

a. Menentukan Formula Hipotesis
   Ho : βi = 0, berarti tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.
   H1 : βi ≠ 0, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.
b. Penentuan statistic tabel
   Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (α = 0,05), dan derajat kebebasan (n - k - 1) test kedua sisi.
c. Penentuan t-hitung
   Dari tabel di bawah dapat diketahui besarnya thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah = 4,133 dan nilai sig hitung = 0,000.

Tabel 9. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) Gaya Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.046	1.092		-.042	.967
	Gaya Kepemimpinan	.442	.107	.436	4.133	.000
	Disiplin Kerja	.306	.127	.280	2.410	.019
	Motivasi	.252	.086	.270	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

   Pada tabel 9 dijelaskan bahwa t-hitung pada dimensi variabel kualitas Gaya Kepemimpinan 4,133 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t hitung yaitu 1,674 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Surya Agung Abadi Denpasar.
d. Membandingkan t hitung dengan t tabel
   1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel > thitung, maka H0 diterima dan H2 ditolak. Apabila t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H2 diterima.
   2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H2 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima.
e. Keputusan
   Hasil pengujian menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 4,133 dan nilai Ttabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi

Denpasar.

a. Mentnukan Formula Hipotesis
   Ho : β2 = 0, berarti tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.
   H1 : β2 ≠ 0, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.
b. Penentuan statistic tabel
   Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (α = 0,05), dan derajat kebebasan (n - k - 1) test kedua sisi.
c. Penentuan t-hitung
   Dari tabel di bawah dapat diketahui besarnya thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah = 2,410 dan nilai sig.hitung = 0,019.

Tabel 10. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) Disiplin Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.046	1.092		-.042	.967
	Gaya Kepemimpinan	.442	.107	.436	4.133	.000
	Disiplin Kerja	.306	.127	.280	2.410	.019
	Motivasi	.252	.086	.270	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 10 dijelaskan bahwa t-hitung pada dimensi variabel Disiplin Kerja sebesar 2,410 dengan nilai signifikansi 0,019 yang artinya nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t hitung yaitu 2,410 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel
   1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila ttabel > thitung, maka H0 diterima dan H3 ditolak. Apabila ttabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H3 diterima.
   2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H3 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima.
e. Keputusan
   Hasil pengujian menunjukkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,410 dan nilai t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

a. Menentukan Formula Hipotesis
   Ho : β3 = 0, berarti tidak ada pengaruh antara Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

H1 : β3 ≠ 0, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

b. Penentuan statistic tabel
Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% (α = 0,05), dan derajat kebebasan (n - k - 1) test kedua sisi.

c. Penentuan t-hitung
Dari tabel di bawah dapat diketahui besarnya t hitung untuk variabel Motivasi (X3) adalah = 2,925 dan nilai sig.hitung = 0,005.

Tabel 11. Uji Signifikansi Parsial (Uji-T) Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.046	1.092		-.042	.967
	Gaya Kepemimpinan	.442	.107	.436	4.133	.000
	Disiplin Kerja	.306	.127	.280	2.410	.019
	Motivasi	.252	.086	.270	2.925	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 11 dijelaskan bahwa t-hitung pada dimensi variabel Motivasi sebesar 2,925 dengan nilai signifikansi 0,005 yang artinya nilai signifikansi dibawah 0,05 dan t hitung yaitu 2,925 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel
1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila ttabel > thitung, maka H0 diterima dan H4 ditolak. Apabila ttabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H4 diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H4 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H4 diterima.

e. Keputusan
Hasil pengujian menunjukkan variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,925 dan nilai t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai F hitung = 39,975 dan F tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Ini memiliki makna bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi yang diterapkan maka Kinreja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t hitung = 4,133 dan t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Ini memiliki makna bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diberikan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2022), Audina dan Aswan (2023), Iskandar (2023) yang menyatakan bahawa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t hitung = 2.410 dan t tabel sebesar 1,674 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Ini memiliki makna bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2023), Windarti dan Purnamasari (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai t hitung = 2,925 dan t tabel sebesar 1.674 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawn Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi yang ditberikan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2022), Hutasoit dan Hawignyo (2023) Suparman dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi yang diterapkan serta dijalankan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Artinya apabila Disiplin Kerja dijalankan dengan tegas dan konsisten maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Agung Surya Abadi Denpasar. Artinya, apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

REFERENSI

Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, *5*(1), 284-294.

Adiwilaga, R. (2019). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Praktiknya.* Yogyakarta: CV Budi Tama.

Afandi, M. (2019). *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.

Ardana, M., Aeyni, V., & Ibrahim, A. (2019). Formulasi dan optimasi basis gel HPMC (hidroxy propyl methyl cellulose) dengan berbagai variasi konsentrasi. *Journal of Tropical Pharmacy and Chemistry*, 3(2), 101-108.

Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E- Commerce*, *2*(2), 01-23.

Busro, Muhammad. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Danang, Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Desnirita, D., & Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, *3*(1), 1-17.

Edison, Anwar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Naskah Publikasi.* Universitas Sumatera Utara.

Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herlambang, A., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang. *Jurnal Renaissance*, *6*(1), 710-720.

Herujito.M. Yayat. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*, Grasindo, Jakarta.

Husnan, Suad. (2019). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia BekasiI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 502-510.

Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, *2*(1), 188-197.

Ismaniar, Henty. (2019). *Manajamen Unit Kerja: Untuk Rekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan.* Deepublish, Yogyakarta.

Kadarisman, M. (2019). *Manajeman Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kartono, Karitini. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2019). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, *3*(4), 1-8.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, D. (2019). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.Bandung: Alfbeta.

Nurhasanah, A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, *5*(4), 16955-16969.

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, *7*(3), 80-89.

Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Antaran Prima Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 768-782).

Rahim, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor). *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(1).

Rahmadita, I. (2019). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi, 2013, 1 (1): 58-68*

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *12*(1), 202- 211.

Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2019). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6), 40–45.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sukarno, Aris dan Yetty Sarjono. (2019). Pengelolaan Supervisi Klinis (Studi Kasus di SMK N 1 Karanganyar). *Varia Pendidikan ISSN 2460-3953.* Vol. 27 No.1 Hal: 10-22.

Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *9*(1), 47-53.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Taufiqurokhman. (2019). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:FISIP Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Thoha, Miftah. (2019). Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2019). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences,* 2(1), 24–32

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Wijaya, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB- TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, *3*(1), 1-11.

Windarti, G. A. O., & Purnamasari, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni*, *2*(1).

Yasa, I. G. A. S. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma*. Naskah Publikasi* Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, *1*(2), 212- 226.

Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, *1*(2), 212-226.https://www.industry.co.id/read/126911/riset-imd-daya-saing-sdm-ri-2023-naik-empat-peringkat