

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMILANG BERLIAN INDAH DI KUBU RAYA

Maria Ermelinda Manu

email: ermelindamaria20@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kubu Raya. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu Asosiatif dan menggunakan teknik analisis data Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya dengan 118 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya.

KATA KUNCI: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat organisasi harus bisa cepat dalam merespon segala bentuk perubahan dan perkembangan yang terjadi agar organisasi mampu bertahan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Karena Sumber Daya Manusia memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Seluruh potensi yang dimiliki sumber daya manusia pada setiap orang dituntut agar dikembangkan sebaik mungkin, agar target atau sasaran yang sudah direncanakan di dalam organisasi baik profit perusahaan, kinerja maupun kelangsungan hidup organisasi dapat tercapai, maka dari itu sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang berpotensi, fleksibel dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam pencapaian tujuan tersebut, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak lain diantaranya yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran mereka, namun untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankannya tidaklah mudah, perusahaan harus senantiasa memberikan yang terbaik bagi para karyawannya dengan begitu para karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi peningkatan kinerja perusahaan, namun jika karyawan merasa tidak diperhatikan dan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan maka dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan untuk tidak memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan serta tingginya keinginan karyawan keluar dari perusahaan. Maka dari itu, kinerja karyawan harus diterapkan dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan mempertahankan kinerja yang baik maka perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan organisasi. Upaya mempertahankan kinerja karyawan telah menjadi persoalan utama dalam perusahaan. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa kepemimpinan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab yang besar bagi semua pimpinan dan manajer.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang berlangsung di dalam organisasi terjadi dari interaksi antara semua orang yang ada dalam organisasi baik atasan kepada para manajer maupun manajer kepada bawahannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

Kepemimpinan juga adalah salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi dimana hal ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban mereka. Kepemimpinan sendiri ditujukan pada direktur, kepala divisi, manajer atau orang yang mengatur segala keberlangsungan sebuah perusahaan dengan tindakan dan aturan yang mereka buat. Pemimpin sendiri merupakan seseorang yang mampu memberi pengaruh kepada orang lain, dimana dia mampu mengajak karyawannya untuk bertanggung jawab dalam tugas masing-masing. Dalam hal ini pemimpin di butuhkan agar mampu mengatur dan mampu meningkatkan pendapatan perusahaan.

Motivasi adalah suatu kebutuhan dalam mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai tujuan yang akan dicapai. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Tingkah laku karyawan dalam sebuah

perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun orang lain. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh diri sendiri maupun dari luar dalam melakukan suatu hal. Motivasi ini memberikan minat yang tinggi dari tujuan-tujuan yang ada, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu sehingga keduanya dapat terpenuhi dengan hasil yang mereka dapatkan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran pribadi dari para karyawan untuk mengikuti dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan kerja dapat membuat karyawan semangat bekerja dan disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan pada karyawan serta dapat mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang ingin dicapai perusahaan. Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap dan perilaku serta pola kehidupan yang baik. Disiplin sendiri tidak mudah dibentuk dan memiliki proses yang lama dalam membentuk kepribadian tersebut dan hal ini dilakukan melalui proses penerapannya.

Menurut Sukmalana dalam Wanta (2005: 75) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik seorang karyawan harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Selain itu juga kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan benar apabila orang atau karyawan yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan dan tujuan perusahaan yang sudah tersusun akan sia-sia.

PT Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif dan penjualan mobil, sparepart, jasa dan lain-lain. PT Gemilang Berlian Indah adalah salah satu perusahaan otomotif nasional yang berada di kubu raya Pontianak yang sudah beroperasi sejak tahun 2007 dengan enam divisi aktif hingga tahun 2022. Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya kualitas pelayanan yang

diberikan karyawan kepada pelanggan sebagai kunci utama dari kesuksesan organisasi ini.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan oleh suatu perusahaan. (Sutrisno dalam Arifai 2009: 213). Menurut Robbins dan Coulter dalam Kurniawan (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Indikator Kepemimpinan menurut (Kartono dalam Wasiman 2008:32) meliputi, Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, dan Kemampuan Mengendalikan Emosional.

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara dalam Triadi 2013: 123). “Karyawan borongan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Karyawan borongan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”.

Motivasi adalah motivasi yang ada pada diri seseorang dan dipengaruhi oleh keinginan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun aktivitas yang kita lakukan. Menurut Sardiman (2007:89) dalam Nopitasari dan Krisnandy (2018), motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu didalam setiap individu.

Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Artinya individu ingin memotivasi dirinya agar mendapatkan apa yang dia mau. Hal ini dapat dilihat dari inginnya seorang karyawan mendapatkan gaji yang tinggi untuk memenuhi

kebutuhannya. Selain itu sebagai seorang individu akan lebih baik jika dalam suatu pekerjaan dia mendapatkan posisi yang baik.

Faktor yang memengaruhi motivasi menurut Taufik dalam Suryadi dan Efendi (2018: 111-112) yaitu Kebutuhan, Harapan dan Minat

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno dalam Tanjung 2009: 29). Dengan adanya disiplin kerja akan membuat karyawan tidak dapat melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Astutik (2016), kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu disiplin berperan penting bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012: 195:198) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain meliputi : Tujuan Dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

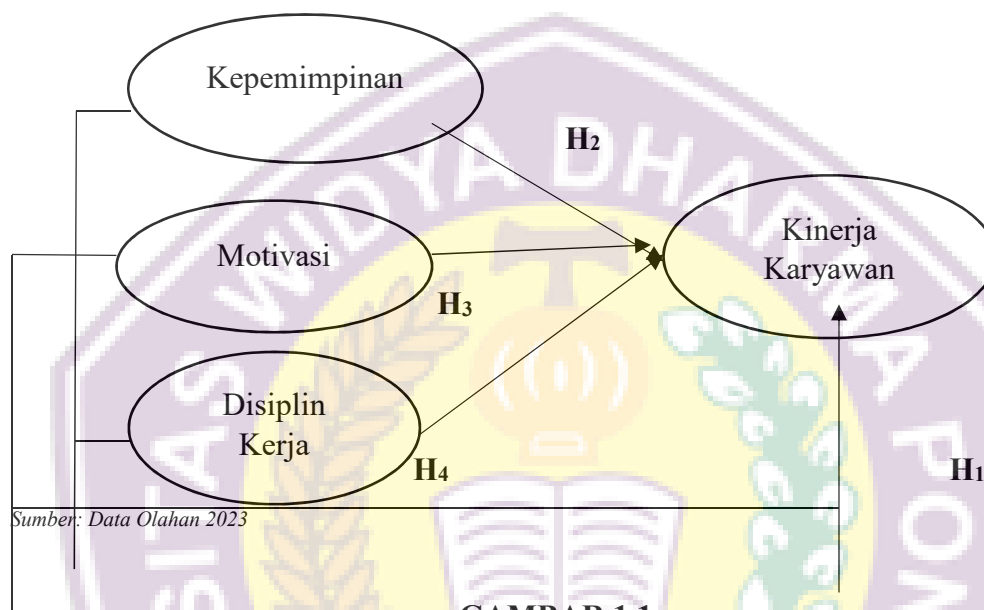
4. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Saputra dan Wibowo (2010:1), “Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai perusahaan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”.

Kinerja individu akan mencerminkan kemampuan suatu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk memenuhi keinginan pelanggan. Oleh karena itu kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka kita

harus mengembangkan Sumber Daya Manusia demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan serta bekerja sesuai posisi dan job description masing-masing. Kinerja sendiri merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas di suatu organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Anjani (2017: 4), indikatornya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.



GAMBAR 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya

H₂: Kepemimpinan diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya.

H₃: Motivasi diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya.

H₄: Disiplin Kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian Asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya dengan 166 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* (sampling simple random) dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala likert dengan bantuan alat analisis *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui serta menganalisis hasil dari tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel yang diukur dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

TABEL 1
Hasil Uji Statistik

	Hasil	Kesimpulan
Uji Validitas	X1.1= 0,829 X1.8= 0,806	Uji validitas pada setiap indikator yang digunakan dalam menilai r hitung lebih besar dari rtabel dengan nilai r tabel yaitu 0,180. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.
	X1.2= 0,794 X1.9= 0,851	
	X1.3= 0,863 X1.10= 0,865	
	X1.4= 0,875 X1.11= 0,862	
	X1.5= 0,774 X1.12= 0,864	
	X1.6= 0,789 X1.13= 0,758	
	X1.7=0,811 X1.14= 0,662	
	X2.1= 0,746 X2.6= 0,834	
	X2.2= 0,830 X2.7= 0,833	
	X2.3= 0,799 X2.8= 0,882	
	X2.4= 0,792 X2.9= 0,719	
	X2.5= 0,802	
	X3.1= 0,850 X3.8= 0,866	
	X3.2= 0,748 X3.9= 0,823	
	X3.3= 0,827 X3.10= 0,725	
	X3.4= 0,840 X3.11= 0,760	
	X3.5= 0,841 X3.12= 0,771	
	X3.6= 0,758 X3.13= 0,811	
	X3.7=0,816 X3.14= 0,822	

	Y1.1= 0,862 Y1.6= 0,782 Y1.2= 0,860 Y1.7= 0,771 Y1.3= 0,870 Y1.8= 0,841 Y1.4= 0,842 Y1.9= 0,822 Y1.5= 0,774	
Uji Reliabilitas	X1= 0,961 X2= 0,931 X3= 0,958 Y= 0,941	Dilihat dari nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilainya lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu >70
Uji Normalitas	Nilai <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Asymp. Sig. (2-tailed)</i> = 0,058	Nilai signifikansi diperoleh yaitu 0,058 nilai tersebut lebih besar > dari 0,05. Jadi berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Linearitas	<i>sig deviation from linearity:</i> X1=0,000 X2=0,001 X3=0,000	Dilihat dari nilai <i>sig deviation from linerity</i> diperoleh hasil lebih kecil dari nilai yang ditentukan yaitu <0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Uji Multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> : X1=0,525 X2=0,325 X3= 0,311 Nilai VIF: X1=1.905 X2=3.078 X3=3.213	Hasil menunjukkan tidak ada variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang memiliki nilai <i>tolerance</i> < 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Dari hasil perhitungan nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu pun variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang memiliki nilai VIF >10 Dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinearitas antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Uji Heterokedastisitas	X1=0,666 X2=0,416 X3=0,380	Nilai signifikansi variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yaitu >0,05 yang berarti dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak ada terjadi masalah heteroskedastisitas.

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Statistika Deskriptif	Nilai <i>Min, Max dan Mean</i> : $X_1 = 18, 75$ dan $66,35$ $X_2 = 13, 45$ dan $40,25$ $X_3 = 17, 70$ dan $62,37$ $Y = 17, 45$ dan $39,40$ Standar Deviasi: $X_1 = 9,279$ $X_2 = 5,486$ $X_3 = 8,798$ $Y = 5,339$	Dari hasil uji statistika deskriptif dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan menghasilkan nilai terendah sebesar 18 , nilai tertinggi 75 dan rata-rata 66,35 dengan standar deviasi 9,279. Variabel motivasi nilai terendah sebesar 13, tertinggi 45, rata-rata 40,25 dengan standar deviasi 5,486. Variabel disiplin kerja menghasilkan nilai terendah sebesar 17, tertinggi 70 dan rata-rata 62,37 dengan standar deviasi 5,339. Variabel kinerja karyawan dengan nilai terendah 17, dan nilai tertinggi sebesar 45 dengan nilai rata-rata 39,80.
Uji Koefisien Determinasi (R^2)	Adjusted R Square = 0,873 atau sebesar 87,3 persen	Hasil adjusted R square sebanyak 0,873 atau sebesar 87,3 persen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebanyak 87,3 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu sebesar 12,7 persen.
UJI Hipotesis (Uji F)	$F_{hitung} = 268,371$ dan Signifikansi = 0,000	Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh yaitu 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari $<0,05$. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Linear Berganda	$Y = 0,617X_1 + 0,234X_2 + 0,184X_3$	Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan sebagai berikut: a. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,617 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. b. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,234 menunjukkan adanya

		pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,184 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan.
Uji Hipotesis (Uji T)	Signifikansi: $X1=0,000$ $X2=0,000$ $X3=0,002$	Variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai signfikansi $<0,05$, sehingga dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan 2023

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya:

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya lebih meningkatkan Kepemimpinan yang baik antara atasan dan bawahan, agar terdapat peluang dan kesempatan untuk semua karyawan dapat merasakan kepemimpinan yang mampu mengambil keputusan, pimpinan yang mampu dan mampu

mengendalikan emosi nya dengan baik. Sehingga karyawan tidak bekerja dalam keadaan tertekan.

2. Pihak PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya hendaknya dapat melihat ketertarikan karyawan dalam bekerja dan mau memberikan hak, kebutuhan, harapan dan minat yang tinggi pada karyawan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya untuk bekerja dan merasa dihargai keberadaanya.
3. PT. Gemilang Berlian Indah di Kubu Raya diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memperhatikan karyawan agar memiliki tujuan kerja yang jelas dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, serta dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 23-34.
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan â€œJurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

- Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 19-30.

