

Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang

Herlim Kurnia¹, Muhammad Agussalim¹, Meri Dwi Anggraini¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 herlim.kurnia@gmail.com^{*}

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan : 1) Indikator mana yang paling dominan dari variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan. 2) Pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan. 3) Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan. 4) Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan. 5) Pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pada karyawan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang dan sampel yang diperoleh dari teknik *purposive sampling* adalah sebanyak 39 orang. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis didapatkan: 1) Indikator budaya kerja yang paling dominan adalah perilaku pada waktu bekerja, indikator gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah peka terhadap orang lain, indikator disiplin kerja yang paling dominan adalah taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan indikator Kinerja yang paling dominan adalah kualitas. 2) Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. 3) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. 4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. 5) Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hasil dari Koefisien Determinasi adalah 0,599, artinya kontribusi budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan adalah sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Article Information:

Received Juni 15, 2024

Revised Agustus 28, 2024

Accepted September 9, 2024

Keywords: *Budaya kerja, gaya kerja kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Saat ini diberbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi tentunya membutuhkan faktor sumberdaya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan yang memiliki pola tugas dan pengawasan tertentu untuk tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2018).

How to cite:

Kurnia, H. Agussalim, M. Anggraini, M., D. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 344-357.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kontribusi kerja yang positif melalui kinerja maksimal sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak datang sendirinya, namun tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Secara spesifik dalam penelitian Selviasari (2020) menjelaskan faktor yang secara signifikan dan kuat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dalam perusahaan tentu memiliki bentuk-bentuk peraturan dan ketetapan yang mengikat. Adanya aturan tersebut tentu diharapkan dapat membentuk dan membangun budaya kerja dalam organisasi tersebut. Menurut Manguluang (2020), Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin tentu memiliki pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain, dan mereka menerimanya atau dengan kata lain memiliki gaya kepemimpinan.(Sudaryono, 2016) Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah bagaimana gaya kepemimpinan atau *Leadership factors*. Selain faktor budaya kerja dan gaya kepemimpinan, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan penegakan disiplin kerja salah satunya untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.

Penelitian dilakukan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang untuk melihat kondisi kinerja karyawan. berdasarkan observasi yang langsung penulis lakukan dapat dijelaskan hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada tahun 2020 – 2022 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang Tahun 2020 - 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
1	2020	41 orang	5 orang	33 orang	3 orang	0 orang
2	2021	40 orang	2 orang	30 orang	7 orang	0 orang
3	2022	40 orang	2 orang	21 orang	16 orang	1 orang

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan 4 (empat) kriteria penilaian karyawan pada PT Laut Biru Perdana Sukses Padang yaitu: Sangat baik, baik, cukup dan buruk. Dari tabel di atas dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang cukup baik, namun pada tahun 2022 dapat dilihat terjadinya penurunan jumlah karyawan yang memperoleh kriteria penilaian sangat baik dan baik. Dibandingkan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 karyawan dengan hasil kerja kategori cukup bertambah 9 orang dan bahkan ada 1 orang karyawan dengan kinerja yang buruk.

Hasil kinerja karyawan tersebut tentunya menjadi evaluasi untuk PT Laut Biru Perdana Sukses Padang agar kinerja karyawan dapat optimal dan proses operasional kerja berjalan dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf bagian sumber daya manusia (personalia) di PT Laut Biru Perdana Sukses Padang

terkait penurunan kinerja karyawan tahun 2022 salah satunya disebabkan oleh budaya kerja. Fenomena permasalahan budaya kerja tersebut adalah banyak dari karyawan yang masih kurang teliti terkait *job description* masing-masing misalnya melakukan kesalahan berulang dalam pengimputan *stock* barang masuk dan keluar. Hal tersebut tentu saja tidak sesuai dengan indikator budaya kerja yaitu perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja yang berindikasi menurunnya kinerja karyawan.

Selain penerapan budaya kerja, bagaimana gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Oleh karena itu secara khusus penulis melakukan wawancara terhadap karyawan non manajerial PT Laut Biru Perdana Sukses Padang dan memperoleh kesimpulan: Pemimpin PT Laut Biru Perdana Sukses Padang merupakan pemimpin yang karismatik dan terorganisir, Dalam beberapa situasi, pemimpin cenderung cepat mengambil keputusan dan memberikan surat peringatan (SP) terhadap karyawan tanpa adanya pertimbangan lebih lanjut, PT Laut Biru Perdana Sukses Padang dalam 3 tahun terakhir tidak lagi melakukan kegiatan gathering, sehingga beberapa karyawan merasa kurang memiliki koneksi erat dengan pimpinan maupun sesama karyawan lain. Dari pernyataan di atas dapat dilihat adanya fenomena permasalahan terkait gaya kepemimpinan di PT Laut Biru Perdana Sukses Padang yang berindikasi terhadap rendahnya kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan tahun 2022 di PT Laut Biru Perdana Sukses Padang adalah disiplin kerja. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari manajemen PT Laut Biru Perdana Sukses Padang terkait rekapitulasi keterlambatan karyawan pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

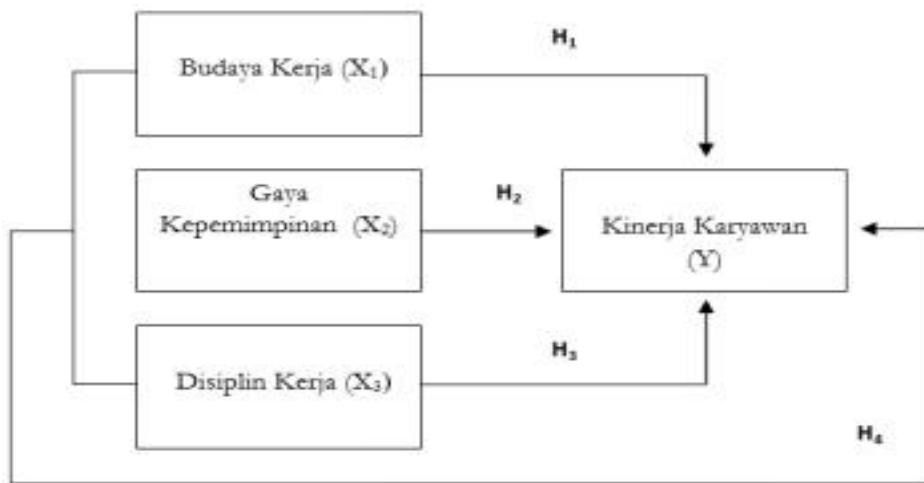
Tabel 2. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang Tahun 2022

NO	Triwulan	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Persentase	Total Persentase
1	Triwulan I	Januari	2 orang	5,0%	7,5%
2		Februari	2 orang	5,0%	
3		Maret	5 orang	12,5%	
4	Triwulan II	April	4 orang	10,0%	6,7%
5		Mei	3 orang	7,5%	
6		Juni	1 orang	2,5%	
7	Triwulan III	Juli	5 orang	12,5%	10,8%
8		Agustus	5 orang	12,5%	
9		September	3 orang	7,5%	
10	Triwulan IV	Oktober	8 orang	20%	16,7%
11		November	5 orang	12,5%	
12		Desember	7 orang	17,5	

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat tingkat persentase keterlambatan masih cukup tinggi dan cenderung meningkat dari batas toleransi keterlambatan perusahaan di angka 10%. Selain itu dapat dilihat terjadi kenaikan persentase keterlambatan dari triwulan II hingga triwulan IV tahun 2022. Hal ini menandakan karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang kurang menerapkan disiplin kerja khususnya pada indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu. Hal ini berindikasi tidak optimalnya kinerja karyawan karena faktor disiplin kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Indikator mana yang paling dominan dari variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Laut Biru Perdana Sukses di Kota Padang? 2) Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses di Kota Padang? 3) Apakah gaya kepemimpinan

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses di Kota Padang? 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses di Kota Padang? 5) Apakah budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses di Kota Padang?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah di atas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. Diduga, bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Diduga, bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Diduga, bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Diduga, bahwa secara simultan Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden (Sugiyono, 2016). Populasi sebanyak seluruh karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses sebanyak 40 orang dan sampel sebanyak 39 yang di peroleh dari teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Pengujian instrument dilakukan di PT Rajawali Prima Feed Padang dengan menyebarluaskan kuesioner sebanyak 30 orang responden dan diperoleh hasil valid dan reliable terhadap seluruh item pernyataan sehingga pengujian dapat dilakukan. Metode analisis yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuisioner dan hasil SPSS (Sugiono 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan riset keperpustakaan dan riset lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disampaikan. Sumber data yang di peroleh

langsung dari sumber objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yang dilakukan untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.(Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X₁)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Sikap Terhadap Pekerjaan															
1	11	28,2	22	56,4	6	15,4	0	0,0	0	0,0	39	161	4,13	82,56	Baik
2	14	35,9	15	38,5	10	25,6	0	0,0	0	0,0	39	160	4,10	82,05	Baik
3	8	20,5	21	53,8	10	25,6	0	0,0	0	0,0	39	154	3,95	78,97	Baik
Rata-Rata													4,06	81,20	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	Perilaku Pada Waktu Bekerja														
4	17	43,6	17	43,6	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	168	4,31	86,15	Sangat Baik
5	13	33,3	20	51,3	6	15,4	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
6	17	43,6	13	33,3	9	23,1	0	0,0	0	0,0	39	164	4,21	84,10	Baik
Rata-Rata													4,23	84,62	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	Disiplin Kerja														
7	12	30,8	15	38,5	12	30,8	0	0,0	0	0,0	39	156	4,00	80,00	Baik
8	11	28,2	21	53,8	7	17,9	0	0,0	0	0,0	39	160	4,10	82,05	Baik
9	16	41,0	18	46,2	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	167	4,28	85,64	Sangat Baik
Rata-Rata													4,13	82,56	Baik

Berdasarkan tabel di atas, variabel budaya kerja terdiri atas 9 pernyataan. Indikator pada variabel budaya kerja antara lain: Sikap Terhadap Pekerjaan dengan TCR 81,20% kriteria baik, Perilaku Pada Waktu Bekerja dengan TCR 84,62% kriteria baik dan Disiplin Kerja dengan TCR 82,56% kriteria baik. Oleh karena itu indikator yang paling dominan dari budaya kerja adalah Perilaku pada waktu bekerja.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Dorongan Positif (High Energy)															
1	14	35,9	19	48,7	5	12,8	1	2,6	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
2	11	28,2	21	53,8	5	12,8	2	5,1	0	0,0	39	158	4,05	81,03	Baik
3	10	25,6	24	61,5	2	5,1	3	7,7	0	0,0	39	158	4,05	81,03	Baik
Rata-Rata													4,09	81,88	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	Percaya Diri (Self-confidence)														
4	7	17,9	27	69,2	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	158	4,05	81,03	Baik
5	7	17,9	22	56,4	10	25,6	0	0,0	0	0,0	39	153	3,92	78,46	Baik
6	11	28,2	23	59,0	4	10,3	1	2,6	0	0,0	39	161	4,13	82,56	Baik
Rata-Rata													4,03	80,68	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	Stabilitas (Stability)														
7	9	23,1	25	64,1	4	10,3	1	2,6	0	0,0	39	159	4,08	81,54	Baik
8	9	23,1	25	64,1	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	160	4,10	82,05	Baik
9	14	35,9	15	38,5	10	25,6	0	0,0	0	0,0	39	160	4,10	82,05	Baik
Rata-Rata													4,09	81,88	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
ITEM	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	Integritas (Integrity)														
10	12	30,8	21	53,8	6	15,4	0	0,0	0	0,0	39	162	4,15	83,08	Baik
11	8	20,5	23	59,0	8	20,5	0	0,0	0	0,0	39	156	4,00	80,00	Baik
12	10	25,6	24	61,5	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	161	4,13	82,56	Baik
Rata-Rata													4,09	81,88	Baik
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		%
ITEM	Fleksibilitas (Flexibility)											KRITERIA
	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR	%		
Peka terhadap orang lain (Sensitivity to others)												
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
13	19	48,7	13	33,3	6	15,4	1	2,6	0	0,0	39	167
14	16	41,0	18	46,2	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	167
15	22	56,4	12	30,8	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	173
Rata-Rata											4,33	86,67
Sangat Baik												

Berdasarkan tabel di atas, variabel budaya kerja terdiri atas 18 pernyataan. Indikator pada variabel gaya kepemimpinan antara lain: Dorongan Positif (High Energy) dengan TCR 81,88% kriteria baik, Percaya Diri (Self-confidence) dengan TCR 80,68% kriteria baik, Stabilitas (Stability) dengan TCR 81,88% kriteria baik, Integritas (Integrity) dengan TCR 81,88% kriteria baik, Fleksibilitas (Flexibility) dengan TCR 86,67% kriteria sangat baik, dan Peka terhadap orang lain (Sensitivity to others) dengan TCR 86,84% kriteria sangat baik. Oleh karena itu indikator yang paling dominan dari gaya kepemimpinan adalah Peka terhadap orang lain (Sensitivity to others).

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X₃)

ITEM	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	%	
Taat Terhadap Aturan Waktu										
1	20	51,3	18	46,2	1	2,6	0	0,0	0	0,0
2	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	0,0	0	0,0
3	19	48,7	18	46,2	2	5,1	0	0,0	0	0,0
Rata-Rata										
4,45										
Sangat Baik										
ITEM	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	%	
Taat Terhadap Aturan Perusahaan										
4	28	71,8	10	25,6	1	2,6	0	0,0	0	0,0
5	16	41,0	21	53,8	2	5,1	0	0,0	0	0,0
6	15	38,5	22	56,4	2	5,1	0	0,0	0	0,0
Rata-Rata										
4,46										
Sangat Baik										
ITEM	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	%	
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan										
7	19	48,7	17	43,6	3	7,7	0	0,0	0	0,0
8	21	53,8	17	43,6	1	2,6	0	0,0	0	0,0
9	23	59,0	14	35,9	2	5,1	0	0,0	0	0,0
Rata-Rata										
4,49										
Sangat Baik										
ITEM	SS	S	N	TS	STS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	%	
Taat Terhadap Aturan Lainnya										
10	20	51,3	16	41,0	3	7,7	0	0,0	0	0,0
11	20	51,3	14	35,9	5	12,8	0	0,0	0	0,0
12	21	53,8	14	35,9	4	10,3	0	0,0	0	0,0
Rata-Rata										
4,42										
Sangat Baik										

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja terdiri atas 12 pernyataan. Indikator pada variabel disiplin kerja antara lain: Taat Terhadap Aturan Waktu dengan TCR 89,06% kriteria sangat baik, Taat Terhadap Aturan Perusahaan dengan TCR 89,23% kriteria sangat baik, Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan dengan TCR 89,74% kriteria sangat baik, dan Taat Terhadap Aturan Lainnya dengan TCR 88,38% kriteria sangat baik. Oleh karena itu indikator yang paling dominan dari disiplin kerja adalah taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Kualitas															
1	17	43,6	19	48,7	3	7,7	0	0,0	0	0,0	39	170	4,36	87,18	Sangat Baik
2	20	51,3	15	38,5	4	10,3	0	0,0	0	0,0	39	172	4,41	88,21	Sangat Baik
3	11	28,2	24	61,5	4	10,3	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
Rata-Rata												4,32	86,32	Sangat Baik	
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Kuantitas															
4	14	35,9	22	56,4	3	7,7	0	0,0	0	0,0	39	167	4,28	85,64	Sangat Baik
5	15	38,5	20	51,3	4	10,3	0	0,0	0	0,0	39	167	4,28	85,64	Sangat Baik
6	12	30,8	24	61,5	3	7,7	0	0,0	0	0,0	39	165	4,23	84,62	Baik
Rata-Rata												4,26	85,30	Sangat Baik	
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Kehandalan															
7	12	30,8	22	56,4	5	12,8	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
8	15	38,5	13	33,3	11	28,2	0	0,0	0	0,0	39	160	4,10	82,05	Baik
9	11	28,2	24	61,5	4	10,3	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
Rata-Rata												4,15	83,08	Baik	
ITEM	SS		S		N		TS		STS		N	SKOR	MEAN	TCR %	KRITERIA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Sikap															
10	13	33,3	20	51,3	6	15,4	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
11	13	33,3	19	48,7	7	17,9	0	0,0	0	0,0	39	162	4,15	83,08	Baik
12	13	33,3	20	51,3	6	15,4	0	0,0	0	0,0	39	163	4,18	83,59	Baik
Rata-Rata												4,17	83,42	Baik	

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja terdiri atas 12 pernyataan. Indikator pada variabel kinerja antara lain: Kualitas dengan TCR 86,32%, Kuantitas dengan TCR 85,30%, Kehandalan dengan TCR 83,08% dan Sikap dengan TCR 83,42%. Oleh karena itu indikator yang paling dominan dari kinerja adalah Kualitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas berjumlah lebih dari satu. (Manguluang, 2017).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	20,317		9,290		2,187		0,036
Budaya Kerja (X1)	0,378		0,134		0,295		2,812
Gaya	0,234		0,078		0,340		3,004
Kepemimpinan (X2)							
Disiplin Kerja (X3)	0,503		0,124		0,465		4,061
							0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut .

$$Y = 20,317 + 0,378X_1 + 0,234X_2 + 0,503X_3 + e$$

Konstanta (α) = 20,317, ini menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses adalah sebesar 20,317. Koefisien b1 (X_1) = 0,378, ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Atau dengan kata lain, jika variabel budaya kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,378 satuan apabila variabel independen lainnya konstan. Koefisien b2 (X_2) = 0,234, ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Atau dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,234 satuan apabila variabel independen lainnya konstan. Koefisien b_3 (X_3) = 0,503, ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Atau dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,503 satuan apabila variabel independen lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Ghozali, 2016).

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	0,630	0,599	4,00203
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Budaya Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2)				

Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses adalah sebesar 59,9% sedangkan 40,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Standardized Coefficients			t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)	20,317	9,290	2,187	0,036
	Budaya Kerja (X_1)	0,378	0,134	0,295	2,812 0,008
	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,234	0,078	0,340	3,004 0,005
	Disiplin Kerja (X_3)	0,503	0,124	0,465	4,061 0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh variabel budaya kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $2,812 > t$ tabel 2,0301 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima dan terbukti. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $3,004 > t$ tabel 2,0301 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima dan terbukti. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh t hitung $4,061 > t$ tabel 2,0301 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Laut Biru Perdana Sukses. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima dan terbukti.

Uji F

Uji F dikenal yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. (Sugiyono,2016).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	955,328	3	318,443	19,882	.000 ^b
Residual	560,569	35	16,016		
Total	1515,897	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $19,882 > F$ tabel 3,26 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT.Laut Biru Perdana Sukses. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima dan terbukti.

Pemabahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Hal ini dapat disimpulkan apabila budaya kerja kepada karyawan makin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila budaya kerja yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan juga menurun. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif variabel budaya kerja pada PT Laut Biru Perdana Sukses Padang, karyawan Perilaku pada waktu bekerja yang baik. Dibuktikan dengan nilai TCR yang diperoleh yaitu paling tinggi dibandingkan indikator lainnya (Nadhirah et al., 2023).

Sebuah perusahaan tentu memiliki bentuk-bentuk peraturan dan ketetapan yang mengikat. Adanya aturan tersebut tentu diharapkan dapat membentuk dan membangun budaya kerja dalam organisasi tersebut. Menurut Manguluang (2020), Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriani, Yuliantini, & Bagia, (2019) yang menjelaskan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Riyanti Investama. Selanjutnya Selviasari (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk. Selanjutnya penelitian Siregar & Syaputri (2020) menjelaskan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai (Arifin et al., 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Hal ini dapat disimpulkan

apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan makin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan juga menurun. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan pada PT Laut Biru Perdana Sukses Padang leader/atasan sudah memiliki sikap kepekaan terhadap orang lain (*followers*). Dibuktikan dengan nilai TCR yang diperoleh yaitu paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh suatu organisasi/perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin tentu memiliki pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain, dan mereka menerimanya atau dengan kata lain memiliki gaya kepemimpinan.(Sudaryono, 2016) Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah bagaimana gaya kepemimpinan atau *Leadership factors* (Adel & Anoraga, 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo, Alamsyah & Utomo (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Selanjutnya Damara & Indahingwati (2019) juga diperoleh hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. Sembiring & Marbun (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hasil penelitian menunjukkan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Hal ini dapat disimpulkan apabila disiplin kerja di PT Laut Biru Perdana Sukses meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif variabel disiplin kerja, karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses sudah menaati aturan perilaku dalam pekerjaan. Dibuktikan dengan nilai TCR yang diperoleh yaitu paling tinggi dibandingkan indikator lainnya (Baidar et al., 2023).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan penegakan disiplin kerja salah satunya untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2017) yang menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ombudsman Republik Indonesia. Widodo, Alamsyah & Utomo (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Damara & Indahingwati (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD maju mapan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan (Engkizar et al., 2021).

Pengaruh Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat kontribusi 59,9%. Selain itu berdasarkan pengujian analisis deskriptif variabel kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang memiliki kualitas kerja sangat baik. Dibuktikan dengan nilai TCR yang diperoleh yaitu paling tinggi dibandingkan indikator lainnya (Mutathahirin et al., 2020).

Kinerja tidak datang sendirinya, namun tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Sopiah & Sangadji (2018) adapun faktor-faktor tersebut adalah *Personal factors*, *Leadership factors*, *Team factors*, *System factors* dan *situational*. Secara spesifik dalam penelitian Selviasari (2020) menjelaskan faktor yang secara signifikan dan kuat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selviasari (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

KESIMPULAN

Indikator yang paling dominan dari variabel yang diteliti yaitu Indikator paling dominan dari variabel budaya kerja adalah Perilaku pada waktu bekerja. Indikator paling dominan dari variabel gaya kepemimpinan adalah Peka terhadap orang lain (*Sensitivity to others*). Indikator paling dominan dari variabel disiplin kerja adalah Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Indikator paling dominan dari variabel kinerja adalah Kualitas kerja. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang. Budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Laut Biru Perdana Sukses Padang dengan besar kontribusi 59,9%.

SARAN

Bagi PT Laut Biru Perdana Sukses berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari budaya kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menyarankan agar PT Laut Biru Perdana Sukses memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. selain itu berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan dengan memperhatikan tanggapan responden yang netral dan tidak setuju terhadap pernyataan, penulis menyarankan dalam faktor budaya kerja pihak manajemen lebih memperhatikan bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku karyawan saat bekerja. Pihak manajemen dapat membuat aturan (SOP) terkait dengan sikap dan perilaku karyawan mengikat dan sesuai. Manajemen dapat mengadopsi budaya-budaya kerja yang sesuai dengan sistem kerja dan struktur organisasi. Dalam faktor gaya kepemimpinan, penulis menyarankan agar pemimpin di PT Laut Biru Perdana Sukses dapat meningkatkan kemampuan leadership diantaranya adalah skill dalam memberikan dorongan yang efektif dan tingkat kepercayaan diri (self confidence)

agar lebih mudah dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerja dengan maksimal dan suka rela. Dari faktor disiplin kerja, manajemen juga penulis sarankan untuk mengadakan bonding terhadap karyawan-karyawa, pelatihan dan penyuluhan terhadap aturan-aturan yang ada di PT Laut Biru Perdana Sukses sehingga disiplin kerja karyawan dalam aspek ketaatannya terhadap aturan lain dapat optimal. Dengan memperhatikan aspek-aspek yang cenderung tidak dominan ini diharapkan akan menjadi evaluasi bagi PT Laut Biru Perdana Sukses untuk meningkatkan kinerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi Peneliti Berikutnya diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan pengembangan, kompetensi, faktor-faktor demografis dan faktor-faktor organisasi. Objek penelitian juga sebaiknya dikembangkan lagi tidak hanya pada PT PT Laut Biru Perdana Sukses Padang.

REFERENSI

Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.

Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.

Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).

Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (cetakan I). Pustaka Belajar.

Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.

Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press* (Pertama, Issue 1). Unpam Press.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Alfabeta.

Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.

Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.

Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).

Erpidawati, & Yuliastanty, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Pena Persada.

Firmansyah, F. (2019). *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif*. Duta Media Publishing.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Cet.VIII). universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT.Bumi Aksara.

Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.

Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Manguluang, A. (2017). *Statistik* (pertama). Ekasakti Press.

Manguluang, A. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan* (Cetakan Pe). Ekasakti Press.

Moheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.

Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.

Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.

Ndraha, T. (2017). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191-201.

Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Cetakan 1). CV. Pustaka Abadi.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & A. Judge, T. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta Salemba Empat.

Ruliyansa, R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (Akmj) Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 82-91.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1).

Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.

Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimb)*, 1(1), 101-110.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.)). CV Andi Offset.

Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran : teori & implementasi*. Andi Offset.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. *Penerbit: Kencana Pranada Media Group*. Jakarta, 244.

Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.

Copyright holder:

© Kurnia, H. Agussalim, M. Anggraini, M., D.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA