

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI

Zavira Isdihar¹, Moh. Sutoro²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ zaviraisdihar12@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01475@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Penjuru Wisata Negeri. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 32 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that Leadership Style (X1) influences employee performance (Y) with a coefficient of determination value of 0.160 or 0.16% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.391 > 2.045$). Work Discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a coefficient of determination value of 0.653 or 65.3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.516 > 2.045$). Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with a coefficient of determination value of 0.656 or 65.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($27.594 > 3.330$).

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Penjuru Wisata Negeri. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,160 atau 0,16% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,391 > 2,045$). Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,653 atau 65,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,516 > 2,045$). Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 atau 65,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,594 > 3,330$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha di Indonesia, perkembangan sektor jasa khususnya jasa Umrah dan Haji secara global baru mengalami perbaikan dan kestabilan kembali setelah adanya musibah yang berakibatkan di stopnya penerbangan diseluruh dunia dan kembali beroperasi pada september 2022 dengan syarat-syarat yang dikeluarkan oleh kementerian perhubungan. Umroh adalah ibadah ziarah baitullah yang dapat dilakukan kapan saja sepanjang tahun diluar dari bulan haji, ibadah ini sering dilakukan oleh umat muslim diseluruh dunia. Meskipun umroh tidak memiliki kewajiban waktu seperti haji, persiapan fisik,mental dan financial tetap diperlukan. Hampir 5 juta jamaah yang berangkat melaksanakan ibadah umroh.

Negara terbanyak pertama yang mengirimkan jamaah umroh adalah Mesir dan selanjutnya adalah Indonesia, indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar didunia jumlah jamaah umroh asal indonesia melonjak 68% atau hampir dua kali lipat dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 1435 H jumlah jamaah umroh asal indonesia mencapai 598.077 jemaah, kemudian melonjak jadi 1.005.806 jemaah pada 1439 H atau 2017-2018. Kemudian jamaah indonesia kembali ramai tercatat sepanjang 2022 ada 2 juta jamaah umroh yang datang ke Arab Saudi.

Tingginya permintaan umroh disebabkan karena daftar tunggu haji yang ini kurang lebih sekitar 20 tahun, serta biaya yang mengalami

kenaikan seperti yang ditetapkan beberapa bulan belakangan ini. Umroh menjadi alternatif bagi jamaah yang ingin segera melihat Ka'bah dan menunaikan haji kecil. Kondisi itu membuat peluang usaha travel pemberangkatan umroh semakin prospektif.

Ibadah Umrah merupakan ibadah yang dalam penyelenggaraannya tidak ditangani langsung oleh pemerintah, sehingga dengan demikian peluang inilah yang dimanfaatkan oleh para biro transportasi swasta yaitu dengan menyelenggarakan program Umrah dengan menyediakan fasilitas demi kenyamanan ibadah Umrah. Melihat tingginya pertumbuhan bisnis jasa pelayanan ibadah Umrah, bisnis ini bukan lagi sekedar bisnis menjual jasa tetapi sudah sampai pada lingkungan dan kenyamanan. Dengan semakin meningkatnya jasa pelayanan ibadah

umroh pada setiap tahun maka wajar jika timbul persaingan ketat untuk mencari konsumen.

Pada tahun 2012, jumlah jamaah Umrah dari Indonesia sekitar 260.000 jamaah. Hal ini meningkat drastis dari tahun 2011 yang hanya berjumlah 180.000 jamaah dan tahun 2013 berjumlah 280.000 jamaah (jurnalhaji.com).

Peningkatan ini tentunya membuat jumlah perusahaan travel haji dan umrah di Indonesia pun terus bertambah. Saat ini saja, di Indonesia ada ribuan perusahaan biro travel umrah dan haji khusus (<http://manasik.info>). Perkembangan yang pesat dari usaha ini tentunya akan berdampak pada tingkat persaingan yang semakin ketat pula. Persaingan yang ketat secara tidak langsung akan mempengaruhi suatu perusahaan dalam mempertahankan pangsa pasarnya, perusahaan harus bekerja keras dalam menjaring konsumen dari pangsa pasar tersebut untuk itu, setiap perusahaan khususnya biro jasa perlu membuat strategi khusus agar mampu bersaing dengan biro jasa yang lainnya.

Dan konsumen juga harus lebih selektif lagi dalam mengolah informasi, konsumen harus memperhatikan betul nomor izin PPIU/PIHK dari nomor izin tersebut konsumen dapat mengecek di aplikasi umroh cerdas kita dapat melihat nama-nama travel yang sudah berizin resmi ada ribuah travel di indonesia tapi hanya terdapat 2.378.00 yang sudah berizin resmi oleh karna itu konsumen harus lebih bijak lagi dalam mempercayakan keberangkatan mereka, Seperti yang kita ketahui pada beberapa tahun belakangan ini banyak sekali kasus travel- travel bodong terkait penipuan dana jamaah jangan karna tergiur dengan harga murah kitanpa kita sampai lupa mencari tahu izin travel tersebut.

Salah satu perusahaan penyelenggara ibadah Haji dan Umroh yang sudah berizin resmi dan berpengalaman adalah Aet Travel Internasional . Perusahaan ini bergerak dibidang usaha biro perjalanan wisata, umroh, haji plus, ziarah, tour dalam negeri, tour luar negeri, dan ticketing. Aet Travel Internasional merupakan bagian dari holding company PT Penjuru Wisata Negri yang berpusat di Kota Padang dibidang biro perjalanan wisata yang bernuansa Islami. Aet Travel Internasional berdiri sejak tahun 2010 juga telah berkerjasama dengan beberapa hotel yang ada di

Arab Saudi dan Aet Travel Internasional juga sudah sebagai Provider Visa .

Dalam perkembangannya Aet Travel Internasional untuk memudahkan pelayanan pendaftaran serta ingin semakin dekat dengan melayani kepada para konsumen maka Aet Travel Internasiona juga memiliki 5 kantor Area dan 104 Kantor Cabang yang tersebar luas diseluruh Indonesia antara lain : 5 Kantor Area itu meliputi (Padang , Pekanbaru , Medan , Jakarta , Bengkulu) dan 104 kantor cabang lainnya (Aet.co.id). Dalam perjalanannya perusahaan ini tidak mudah dalam meyakinkan konsumen untuk menggunakan produk jasanya.

Dikarenakan ada banyak sekali travel mengaku sebagai biro perjalanan umroh dan haji yang amanah namun kenyataannya mereka melakukan penipuan terhadap calon jamaahnya, oleh sebab ini persaingan antara travel terus mengalami peningkatan dimana setiap travel harus bisa berinovasi demi meningkatkan kepercayaan kepada pelanggan.

Penipuan yang dilakukan antara lain adalah dengan biaya perjalanan yang sangat murah dibawah standar dari yang sudah ditetapkan oleh kemenag, dan setiap travel yang sudah berizin resmi dapat kita cek di <https://umrahcerdas.kemenag.go.id> dari situ kita dapat melihat daftar travel yang sudah memiliki izin dari kemenag.

Dikarenakan banyaknya tingkat penipuan yang terjadi yang berimbas kepada divisi marketing karena mengalami kesulitan dalam mengembalikan trust kepada masyarakat yang mengakibatkan menurunnya pendafatara jamaah. maka pemimpin berperan penting terkait dengan efektivitas kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan pelayanan, dengan selalu memotivasi karyawannya dan terus berinovasi demi memberikan kemudahan, kenyamanan serta mengembalikan kepercayaan masyarakat dan terus mengedukasi biro biro perjalanan haji dan umroh yang telah berizin resmi sehingga akan meningkatkan pula produktifitas dari perusahaan tersebut.

Selain itu Kinerja dan tingkat Kedisiplinan karyawan internal pun berpengaruh, membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan

pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Sukiyat (2019:11), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang atau pemimpin yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin”.

Berikut data hasil kuesioner Variable Gaya Kepemimpinan sebagai Pra Survey karyawan PT Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) :

Tabel 1.1
 Persentase Hasil Kuesioner dengan pertanyaan berdasarkan Variabel GayaKepemimpinan

No	Daftar Pertanyaan Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan	Ya	%	Tidak	%	Lainnya	%
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	30	93,8 %	2	6,3%	0	0%
2	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	27	87,1 %	4	12,9%	0	0%
3	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	28	87,5 %	4	12,5%	0	0%
4	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	28	87,5 %	4	12,5%	0	0%
5	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	15	46,9 %	17	53,1%	0	0%
6	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	29	90,6%	3	9,4%	0	0%
7	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk senang kerja	28	87,5 %	4	12,5%	0	0%
8	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi	27	84,4 %	5	15,6%	0	0%
9	Pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan	24	75%	8	25%	0	0%
10	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan	18	56,3 %	14	43,8%	0	0%
11	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	29	90,6 %	3	9,4%	0	0%
12	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	30	93,8 %	2	6,3%	0	0%
13	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir	29	90,6 %	3	9,4%	0	0%
14	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya	30	93,8 %	2	6,3%	0	0%
15	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	29	90,6 %	3	9,4%	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, yang mana merupakan hasil Kuesioner terhadap 32 Karyawan PT Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan dari Variabel Gaya Kepemimpinan. Terlihat bahwa beberapa pertanyaan dari “Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan”, “Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi”, “Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya”, beberapa pertanyaan diatas sama-sama mendapatkan jawab tertinggi dan dengan persentase sebesar 93,8%. Kemudian

„Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja,, „Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan,, „Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir,, „Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai,, dengan persentasi sebesar 90,6 pernyataan lainnya adalah “Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan”.

“Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu”, “Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja”, dengan persentase sebesar 87,5%, dan” Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu”.

“Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi” dengan persentase sebesar 84,4%. “Pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan” dengan persentase sebesar 75%. „Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan” dengan persentase sebesar 56,3%.

Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan” dengan persentase sebesar 46,9% Total 15 pertanyaan Variable Gaya Kepemimpinan ini rata-rata Karyawan menjawab Ya dengan persentase 90%, itu artinya Gaya Kepemimpinan pada Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh sangat berpengaruh terhadap Karyawan.

Dalam hal Kedisiplinan peneliti melihat adanya suatu fenomena pada Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh, dimana terdapat kurangnya disiplin karyawan seperti karyawan sakit, izin, dan terlambat. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional dan pelayanan PT Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh. Berikut ini data kehadiran atau absensi karyawan pada PT PenjuruWisata Negeri (AET TRAVEL

INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh:

Tabel 1.2

Data Absensi PT Penjuru Wisata Negeri (AET Travel Internasional) Kantor Pelayanan Ibadah Haji dan Umrah
2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen Tidak Hadir Per tahun					%
			Alfa	Sakit	Ijin/cuti	Telat	Total	
2021	32	260	10	8	13	21	52	
2022	32	260	8	7	9	18	42	
2023	32	260	6	5	10	15	36	

Sumber: PT PenjuruWisata Negeri Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat tingkat kedisiplinan Karyawan pada PT PenjuruWisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh belum baik. Seperti yang dijabarkan absen tidak hadir baik itu sakit, ijin atau cuti, telat, dan alfa pada tahun 2021 sebanyak 52 atau mencapai 0,57%.

Pada tahun 2022 tingkat tidak hadir karyawan mengalami penurunan dimana absen tidak hadir sebanyak 42 atau mencapai 0,34%, dan pada tahun 2023 absen tidak hadir mengalami penurunan kembali dengan total 36 atau mencapai 0,42%. Dengan adanya perilaku karyawan yang kurang disiplin seperti yang di gambarkan di atas. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu ketegasan, sanksi hukuman dan keteladanan pimpinan. Tingkat kedisiplinan yang kurang, bisa berakibat pada kinerja Karyawan yang kurang baik dan Karyawan belum sepenuhnya mengikuti standar peraturan yang berlaku Pada PT PenjuruWisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan & Melayu (2014), menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.”

Penilaian Kinerja Karyawan pada PT PenjuruWisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan juga realisasi indikator kinerja.

Dimana dalam setiap indikator Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sebuah target yang ditetapkan perusahaan, yang mana karyawan harus sebisa

mungkin untuk memenuhi target tersebut guna meningkatkan produktifitas serta stabilitas perusahaan tersebut, penilaian kinerja karyawan juga akan diukur agar perusahaan terus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Berikut data pencapaian kinerja karyawan PT Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh :

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan PT Penjuru Wisata Negeri (AET
Travel Internasional) Kantor Layanan Ibadah Haji dan Umrah
2021-2023

No	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi
1	Pendaftaran Jamaah Pusat Area 4	2021	600 CJU	50 CJU
		2022	600 CJU	159 CJU
		2023	2.400 CJU	308 CJU

Sumber: PT Penjuru Wisata Negeri Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, pada indikator Pendaftaran Jamaah dimana Kantor pusat area 4 menunjukkan hasil yang belum terlihat stabil. Target yang ditetapkan pada tahun 2021 mencapai 600 calon jamaah umroh yang mana belum mencapai target yang ditentukan.

Pada tahun 2022 mengalami kenaikan tapi belum mencapai target yang ditentukan dengan jumlah realisasi hanya mencapai 159 calon jamaah umroh dimana jumlah tersebut masih belum melebihi target, kemudian pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali namun masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan 308 calon jamaah umroh.

Melihat hasil perbandingan kecapaian kinerja pada PT Penjuru Wisata Negeri (AET TRAVEL INTERNASIONAL) Kantor Pelayanan Ibadah Haji Dan Umroh pada tiga tahun terakhir masih terlihat tidak stabil, dimana di setiap indikator masih mengalami hasil yang menurun. Hal ini selaras dengan pendapat Sinambela (2019), menyatakan bahwa “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugastugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sutrisno (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol5 No.01 Maret 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Nispea Paint And Chemicals di Jakarta Pada bagaian ini penulis telah melakukan pengujian data kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup validitas dan reabilitas, dengan tujuan agar penulis tidak keliru mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi . agar hasil pengujian akurat maka penulis dalam melakukan pengujian validitas dan reabilitas ini menggunakan SPSS 20

Any Isvandiari (2018) Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 - 22 Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mempertahankan kepemimpinan selama ini dan bila perlu ditingkatkan model kepemimpinan yang sudah dijalankan. Demikian halnya dengan variabel disiplin kerja perlu pula ditingkatkan agar kinerja karyawannya miningkat. Soulthans.

Batubara (2020) liabilities (jurnal pendidikan akuntansi) E-issn 2620- 5866 volume 3.No.1 April 2020 (40-58) Doi 10.30596/Liabi liti Es.V3i1.4581 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Joshua Tumengkol, Rosalina A.M. Koleangan, Lucky O.H. Dotulong (2020) Jurnal EMBA Vol.8No.1 Januari 2020, Hal. 521 – 528 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang kampus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Kampus Universitas

Sam Ratulangi. Arjuna (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Vol.8, Issue I, Maret 2020, pages15-22

p- ISSN 2355- 1488,e-ISSN 2615-2932 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kereta Api Indonesia hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan memengaruhi arah yang dituju. Kompensasi juga berpengaruh kepada kinerja karyawan,kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil atasan dapat melakukan evaluasi

Sulastrri, & Onsardi. (2020) Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor1, Juni 2020 p-ISSN :2656-8918 e-ISSN:2684- 8317 DOI: <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215> Pengaruh Stres Kerja,Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $< (-6.829 < 2.0422)$ dan $(\text{sig} = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji untuk variabel beban kerja () yaitu $< (- 2.461 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Negativ yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X1)

Abdul Basyit, Bambang Sutikno, Joes Dwiharto (2020) Jurnal EMA- Ekonomi Manajemen Akuntansi- Volume 5 Nomor 1 Juni 2020 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $< 0,05$. Untuk nilai uji F sebesar 11,782. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara Parsial maupun simultan

Yuli Handayani, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya, Erbin Chandra (2019) Jurnal Manajemen,ISSN: 2502- 4434 (Print), ISSN: 2686-259x Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai PadaPt Pos Indonesia (Persero) Pematangian Tar dengan Motivasi Sebagai

Variabel Intervening Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai sudah baik; 2. terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai 3. terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Gaya kepemimpinan dengan motivasi dan hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) matangsiantar dengan motivasi sebagai variable intervening baik secara simultan maupun arisial.

Muhamad Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13No.1 2019 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT SyncrumLogistics.

RonalDonra Sihaloho dan HotlinSiregar (2019) Jurnal ilmiah sociosecretum. Volume 9 nomor2 tahun 2019, (november); 273-281 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,928	0,349	Valid
2	X1.2	0,889	0,349	Valid
3	X1.3	0,857	0,349	Valid
4	X1.4	0,638	0,349	Valid
5	X1.5	0,881	0,349	Valid
6	X1.6	0,931	0,349	Valid
7	X1.7	0,851	0,349	Valid
8	X1.8	0,919	0,349	Valid
9	X1.9	0,899	0,349	Valid
10	X1.10	0,872	0,349	Valid
11	X1.11	0,875	0,349	Valid
12	X1.12	0,957	0,349	Valid

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada Gaya

Kepemimpinan (X1), item kuesioner sampai 12 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung $>$ rtabel) dimana rtabel yaitu 0, 349

Tabel 4. 10

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,721	0, 349	Valid
2	X2.2	0,654	0, 349	Valid
3	X2.3	0,646	0, 349	Valid
4	X2.4	0,663	0, 349	Valid
5	X2.5	0,770	0, 349	Valid
6	X2.6	0,862	0, 349	Valid
7	X2.7	0,808	0, 349	Valid
8	X2.8	0,791	0, 349	Valid
9	X2.9	0,703	0, 349	Valid
10	X2.10	0,673	0, 349	Valid
11	X2.11	0,634	0, 349	Valid
12	X2.12	0,560	0, 349	Valid

Sumber: Data Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada disiplin kerja (X2), item kuesioner sampai 12 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung $>$ rtabel) dimana rtabel yaitu 0, 349

Tabel 4. 11

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	No item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,766	0, 349	Valid
2	Y.2	0,653	0, 349	Valid
3	Y.3	0,874	0, 349	Valid
4	Y.4	0,665	0, 349	Valid
5	Y.5	0,690	0, 349	Valid
6	Y.6	0,608	0, 349	Valid
7	Y.7	0,551	0, 349	Valid
8	Y.8	0,689	0, 349	Valid
9	Y.9	0,702	0, 349	Valid
10	Y.10	0,752	0, 349	Valid
11	Y.11	0,588	0, 349	Valid
12	Y.12	0,377	0, 349	Valid

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada kinerja karyawan (Y), item kuesioner sampai 12 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung $>$ rtabel) dimana rtabel yaitu 0, 349

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	12

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dikatakan reliabel karena nilai Cronchbach Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,971

Tabel 4. 13

Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	12

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai Cronchbach Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,903

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48932668
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.138
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian Demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah dikatakan normal karena di atas 0,05. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,67 > 0,05$

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19.590	4.233		4.628	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.033	.072	-.059	-.453	.654	.702	1.425
	Disiplin Kerja	.626	.097	.840	6.459	.000	.702	1.425

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka pada kolom tolerance nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,702 dan nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah 0,702 atau diatas 0,1 pada kolom VIF. nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan adalah senilai 1,425 dan nilai VIF disiplin kerja adalah senilai 1,425 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena dalam penelitian ini nilai toleran diatas 0,1 yaitu 0,702 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,425.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18

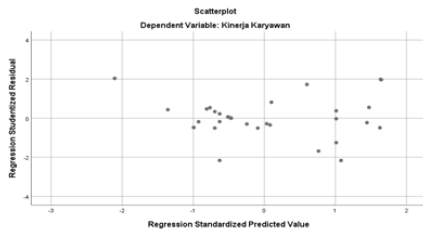
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.632	2.574	1.799
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data pengolahan spss 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak ada Autokolerasi disimpulkan hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1.799 yang berada pada interval 1,550 – 2,460

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data pengolahan SPSS 2022

Gambar 4. 3
 Grafik Scatter Plot hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.486	4.697		8.194	.000
	Gaya Kepemimpinan	.221	.093	.400	2.391	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Koefisien regresi (b) positif 0,221 menunjukkan pengaruh searah, yang artinya kinerja karyawan (Y) akan tetap sama bahkan jika Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berubah atau meningkat. Dengan kata lain, nilai (a) atau konstanta 38.486 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan tetap sama bahkan jika Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berubah sama sekali

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.166	4.073		4.705	.000
	Disiplin Kerja	.602	.080	.808	7.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Koefisien regresi (b) positif 0,602 menunjukkan pengaruh searah, yang artinya kinerja karyawan (Y) akan tetap sama bahkan jika Disiplin (X2) tidak berubah atau meningkat. Dengan kata lain, nilai (a) atau konstanta 19.166 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan tetap sama bahkan jika Disiplin (X2) tidak berubah sama sekali.

Tabel 4. 20

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.590	4.233		4.628	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.033	.072	-.059	-.453	.654
	Disiplin Kerja	.626	.097	.840	6.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19.590 + 0.033 X1 + 0.626 X2$ Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) Tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara linear

e. Analisis koefisien determinasi (R2)

f. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.132	3.95150

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,160 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 16,0% sedangkan sisanya (100 – 16,0%) =84% dipengaruhi factor lain

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.642	2.53939

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data Pengolahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,653 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,3% sedangkan sisanya(100 – 65,3%) =34,7% dipengaruhi factor lain

Tabel 4. 23

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.632	2.57373

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,6% sedangkan sisanya(100 –65,6%) =34,4% dipengaruhi factor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap KinerjaKaryawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.486	4.697		8.194	.000
	Gaya Kepemimpinan	.221	.093	.400	2.391	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.391 > 2,045) Hal tersebut juga

diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,023 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penjuru Wisata Negeri (AET Travel Internasional)

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap KinerjaKaryawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.166	4.073		4.705	.000
	Disiplin Kerja	.602	.080	.808	7.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.26

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.620	2	182.810	27.598	.000 ^b
	Residual	192.099	29	6.624		
	Total	557.719	31			

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (27,598 > 3,330), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,00 > 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penjuru Wisata Negeri (AET Travel Internasional).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT Penjuru Wisata Negri (AET Travel Internasional). dalam penelitian ini hanya terdiri dua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
3. Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ati, M. Y. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. *Soetomo Business Review*, 1, 14–26. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2848>
- [2] Bianca, A., Putiri B. Katili, Shanti K., dan A. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), 334–340.
- [3] Faustyna dan Jumani. 2015. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), ISSN: 1693-7619
- [4] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang Sahid Raharjo. Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [7] Rivai, Ahmad. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *JIMM*, 3(2), e-ISSN: 2623- 2634.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Jumawan, J., & Mora, M.T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonmi UNIAT*, 3(3), 343-352.
- [11] Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- [12] Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- [13] Sinaga, S., Dkk. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan”. *JEBA*, 5(1). e-ISSN: 2597-5234.
- [14] Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. 4(3), 446–458.
- [15] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- [16] Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi
- [17] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D Cetakan ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [19] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [20] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [21] Sutrisno, H. E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- [22] Suwanto & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- [24] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.