

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUILDING MANAGEMENT PLAZA ASIA

Fita Nindia Putri¹⁾, Mardi Siswoyo¹⁾, Jerry M. Logahan¹⁾

¹⁾Institut Bisnis Dan Multimedia Asmi, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Building Management Plaza Asia dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R²). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Building Management Plaza Asia, yang ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa pada uji t dan uji f diketahui bahwa seluruh hipotesis memiliki t hitung dan F hitung yang lebih besar dari t tabel dan F tabel serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether Leadership, Work Discipline, and Motivation affect Employee Performance at Building Management Plaza Asia. This study uses quantitative data, the population in this study are all employees of Building Management Plaza Asia, with a total sample of 30 respondents. The analytical method used is quantitative analysis, namely validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, f test, and coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that Leadership, Work Discipline and Motivation have a positive and significant effect both partially and simultaneously on the Performance of Building Management Plaza Asia Employees, which is shown from the results of the study that the t-test and f test are known that all hypotheses have t count and F count which is more significant than t table and F table and has a significance value less than 0.05.

1. PENDAHULUAN

Building Management Plaza Asia merupakan perusahaan pengelolaan gedung yang bergerak dibidang jasa dan terdapat karyawan yang memiliki latar belakang sosial yang berbeda, baik dari tingkat pendidikan maupun ekonominya. Persaingan diantara perusahaan maupun karyawan di era globalisasi semakin tidak terbendung, sehingga sumber daya manusia yang ada saat ini dituntut untuk terus-menerus terus berkembang dalam aspek apapun.

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu organisasi bahkan pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sdm senantiasa harus diarahkan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pemimpin dan karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia

dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Pada saat ini bersaing bukan hanya dengan perusahaan-perusahaan lain tapi bisa jadi antara karyawan-karyawan harus mempunyai keunggulan yang berbeda. Misalnya karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja secara produktif. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi yang terjadi di building management plaza asia menurun dikarenakan tidak adanya dorongan dari pimpinan maupun karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga saat ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kinerja yang baik akan ditandai dengan hasil pencapaian kerja yang maksimal dan berkualitas. Menurut Afandi (2018 : 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal merupakan tantangan serius manajemen perusahaan dan berbagai masalah membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi dan kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendatangkan profit dan dapat mencapai target setiap tahunnya demi keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

\

4. METODE

Jenis Penelitian yang umum digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data, seperti yang diuraikan Sugiyono (2016 : 224). Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Building Management Plaza Asia Jl. Jendral Sudirman Kav-59 Senayan, Jakarta Selatan, sebanyak 30 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Building Management Plaza Asia dengan jumlah 30 orang karyawan.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis regresi, uji hipotesis (uji t dan f) dan koefisien determinasi.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Korelasi Parsial

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Parsial

Jalur	Pearson	Sig.	Tingkat hubungan
X1 > Y	0,073	0,701 (>0,05)	Rendah
X2 > Y	0,674	0,000 (<0,05)	Kuat
X3 > Y	0,666	0,000 (<0,05)	Kuat

Pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan memiliki korelasi yang sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai pearson hanya sebesar 0,073 dan nilai signifikansi sebesar 0,701. Pada variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai pearson sebesar 0,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada variabel Motivasi memiliki korelasi yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai pearson sebesar 0,666 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Maka demikian, jika disiplin kerja dan motivasi meningkat atau menurun maupun semakin baik atau buruk yang dimiliki karyawan maka akan dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, melihat adanya hubungan yang kuat tersebut sebaiknya perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan nya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan tersebut. Penghargaan dapat memacu kinerja karyawan lebih baik, pimpinan dapat memberikah penghargaan terhadap karyawan yang telah berhasil untuk mencapai target pekerjaan, dengan adanya hal ini maka karyawan akan terdorong atau termotivasi untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya.

5.2 Uji Korelasi Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Simultan

R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0,643	15,601	3	26	0,000

Merujuk pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F Change adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian jika dilihat pada nilai R dapat dilihat bahwa tingkat hubungannya adalah kuat dengan nilai 0,802.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana (parsial)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Jalur	R	R Square	Persentase pengaruh
X1 > Y	0,073	0,005	0,5%
X2 > Y	0,674	0,454	45,4%
X3 > Y	0,666	0,443	44,3%

Pada output jalur X1 > Y tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.005. artinya, pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.5%. dan 95,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Terlihat pada hasil uji regresi parsial, Kepemimpinan memiliki tingkat pengaruh yang kecil yaitu hanya 0,5% yang mana hal ini sejalan dengan hasil uji korelasi parsial yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun tingkat pengaruh yang kecil dan tingkat hubungan yang rendah, bukan berarti perusahaan tidak wajib untuk meningkatkan Kepemimpinan. Karena jika dilakukan uji pengaruh secara parsial, bisa saja didapatkan hasil terdapat pengaruh antara keduanya.

Pada output jalur X2 > Y tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.454. artinya, pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45.4%. dan 54,6% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil regresi parsial tersebut, dapat terlihat bahwa tingkat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 45,4%. Hal ini sejalan dengan hasil uji korelasi parsial yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keduanya. Melihat pada hasil tersebut, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat memberlakukan kebijakan serta aturan yang dapat meningkatkan kedisiplinan setiap karyawan.

Pada output jalur X3 > Y tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.443. artinya, pengaruh variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44.3%. dan 54,6% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil regresi parsial tersebut, dapat terlihat bahwa tingkat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 44,3%. Hal ini sejalan dengan hasil uji korelasi parsial yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keduanya. Melihat pada hasil tersebut, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat lebih memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal, hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan antara lain bisa berupa pemberian penghargaan, bonus, insentif, kompensasi dan lain sebagainya

5.3 Uji Regresi Linear Berganda (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Jalur	B	Sig.
Konstan	-0,274	0,940
X1	0,261	0,024
X2	0,295	0,014
X3	0,438	0,002

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,274 + 0,261 X1 + 0,295 X2 + 0,438 X3$$

Nilai konstanta -0,274 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan Building Management Plaza Asia adalah sebesar -0,274. Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,261 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan Building Management Plaza Asia akan meningkat sebesar 0, 261. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,295 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan Building Management Plaza Asia akan meningkat sebesar 0, 295. Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,438 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan Building Management Plaza Asia meningkat sebesar 0,438.

5.4 Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji t		Uji F	
	t	Sig.	F	Sig.
X1	2,393	0,024		
X2	2,628	0,014	15,601	0,000
X3	3,498	0,002		

Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sebesar 2,393 lebih besar dari t tabel 2.055 dan signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa: H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 2,628 lebih besar dari t tabel 2.055 dan signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi (X3) memiliki t hitung sebesar 3,498 lebih besar dari t tabel 2.055 dan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 15,601 yang lebih besar dari F tabel (2,96) dan nilai sinifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.6 Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	0,643	0,602	1,654

Pada tabel hasil perhitungan Koefisien Determinasi diatas menunjukkan bahwa bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai adjusted R square sebesar 0,602. Hal ini berarti bahwa 60,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor independennya yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 39,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk model regresi yang digunakan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 3,498 yang lebih besar dari t tabel (2,055) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada hipotesis H1, H1 diterima. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik/tinggi Motivasi yang dimiliki karyawan maka Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia akan semakin meningkat. Korelasi antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan adalah dengan tinggi nya Motivasi Kerja yang dimiliki setiap karyawan maka akan bermuara pada baik nya kualitas maupun kuantitas kerja dan bahkan dapat mendorong untuk memberikan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas bekerja.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede dan Piartini (2018 : 1130) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal serupa juga ditunjukkan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019 : 29) yang pada penelitiannya memeberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan. Tidak berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, Muizu dkk (2019 : 75) juga memberikan kesimpulan serupa, yaitu bahwa ditemukan pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Muizu dkk juga menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin dkk (2019 : 28) dan Efendi (2020 : 4) juga menjelaskan hal yang serupa.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 2,628 yang lebih besar dari t tabel (2,055) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada hipotesis H2, H1 diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti bahwa dengan semakin baiknya kedisiplinan pada setiap karyawan makan akan dapat mempengaruhi pada peningkatan Kinerja Karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sebaiknya dapat melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat menyadarkan setiap karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvya (2019 : 145) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa ditemukan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Ainanur dan Tirtayasa (2018) juga menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tidak berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, Wahyudi (2019 : 359) juga menyimpulkan bahwa terdapat

pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020 : 244) dan Farisi dkk (2020 : 32) yang juga memberikan kesimpulan serupa pada penelitiannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 3,498 yang lebih besar dari t tabel (2,055) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pada hipotesis H3, H1 diterima. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik/tinggi Motivasi yang dimiliki karyawan maka Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia akan semakin meningkat. Korelasi antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan adalah dengan tinggi nya Motivasi Kerja yang dimiliki setiap karyawan maka akan bermuara pada baik nya kualitas maupun kuantitas kerja dan bahkan dapat mendorong untuk memberikan usaha lebih untuk tercapainya produktivitas bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019 : 29) yang pada penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Afandi dan Bahri (2020 : 244) pada penelitiannya, yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Gede dan Piartini (2018 : 1130) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvya (2019 : 145), Ainanur dan Tirtayasa (2019 : 12), Wahyudi (2019 : 359) dan Farisi dkk (2020 : 32) juga memberikan kesimpulan yang serupa.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian hasil, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 15,601 yang lebih besar dari F tabel (2,96) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa pada hipotesis H4, H1 diterima. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika pada suatu perusahaan terjadi secara bersamaan antara kepemimpinan yang baik, disiplin kerja karyawan yang baik dan setiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja dalam bekerja.

Hasil tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020 : 244) pada penelitiannya yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal serupa juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Damara dan Indahingwati (2018 : 14) yang menyimpulkan bahwa ditemukan pengaruh antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama. Hasil yang tidak berbeda juga terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dkk (2020 : 117) yang pada kesimpulan penelitiannya menjelaskan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan

6. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia, maka

dapat disimpulkan sebagai bahwa hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel Kepemimpinan secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Building Management Plaza Asia. Hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Building Management Plaza Asia. Hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel Motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Building Management Plaza Asia. Hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan, seluruh variabel independen (Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Building Management Plaza Asia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246
- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan maju mapan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabet
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

^{5th} NCBMA (Universitas Pelita Harapan, Indonesia)
“The Opportunity of Digital and Technology Disruption”
18 Mei 2022, Tangerang.

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting*, 2(3), 351–360.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>