

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANWIL JATIM

Andreas RP Silitonga
Universitas Airlangga
silitongaandre15@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perum BULOG Kanwil Jatim dengan menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 65 orang responden dan pengukuran skala Likert. Data hasil kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas tidak selalu menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Loyalitas; Pelatihan

PENDAHULUAN

Zaman sekarang ini persaingan bisnis semakin tinggi dimana perusahaan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan lain untuk memenangkan persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jika perusahaan tidak mau bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan akan mati baik secara perlahan maupun cepat.

Hamali (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap seorang karyawan yang menunjukkan rasa hormat dan patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga karyawan tersebut mampu menyesuaikan diri pada ketetapan dan peraturan perusahaan secara sukarela. Perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya dengan optimal jika sumber daya manusianya tidak memiliki disiplin yang baik. Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim memiliki kedisiplinan kerja yang belum optimal. Pelanggaran disiplin tersebut berupa beberapa karyawan yang masih datang terlambat di luar jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, karyawan

pulang lebih cepat dan karyawan terkadang lupa melakukan absen masuk dan pulang.

Menurut Donkor & Zhou (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan karena kontribusi karyawan ini dikelola dan dikendalikan oleh para pemimpin dalam organisasi. Ini menunjukkan fakta bahwa kinerja pekerjaan karyawan terutama bergantung pada gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, Perum BULOG Kanwil Jatim perlu mempekerjakan karyawan dengan gaya kepemimpinan yang berkualitas dan tepat agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Becker et al. (1995) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan sebagai kemauan yang tinggi untuk melakukan segala upaya untuk mempertahankan organisasi sesuai nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang berloyalitas tinggi terhadap organisasi akan mengoptimalkan seluruh kemampuannya untuk mendukung kemajuan organisasi. Dengan demikian, Perum BULOG Kanwil Jatim perlu meneliti apakah karyawannya masih memiliki loyalitas dalam bekerja yang mampu melakukan pekerjaan tidak hanya dengan baik tetapi juga sebaik mungkin. .

Pelatihan adalah salah satu bagian dari pengembangan kemampuan (skill) karyawan suatu perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi, kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. Pelatihan akan mengukur arus pengetahuan yang membentuk kembali kinerja karyawan untuk menjadi lebih inovatif.

Dengan demikian, latar belakang tersebut menarik perhatian peneliti untuk menjadikannya sebagai bahan penelitian. Peneliti menduga bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan di Perum BULOG Kanwil Jatim.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Robbins (1996) menyebutkan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh pekerja sesuai kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan cerminan dari tingkat pencapaian suatu program atau kegiatan atau kebijakan dalam menetapkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang

ditetapkan oleh perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi sebagian besar manajemen karena persaingan di pasar dunia. Beberapa manajemen organisasi telah mengakui pentingnya karyawan berdasarkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin memiliki pengertian yaitu tertib, taat atau mengendalikan perilaku, dan penguasaan diri. Disiplin juga dapat diartikan ketika karyawan datang ke kantor dan pulang dari kantor sesuai waktunya, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin sebagai fungsi operasional terpenting dari manajemen SDM. Karyawan yang berdisiplin tinggi maka prestasi kerja yang dapat dicapai akan semakin tinggi. Dengan demikian, pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan perlu memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Arda (2017) menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana disebutkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Menurut Mendy & Rahman (2019) disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, setiap manajer selalu mengupayakan agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Serupa dengan penjabaran dalam penelitian tersebut, disimpulkan hipotesis berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Armstrong (2012), gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh manajer untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya. Hal ini terlihat sebagai perilaku tertentu yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk memotivasi karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan (Haque et. al, 2015). Ini menunjukkan fakta bahwa kinerja pekerjaan karyawan terutama bergantung pada gaya kepemimpinan yang efektif.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi, dan gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin memiliki korelasi positif atau negatif dengan kinerja organisasi, tergantung pada variabel yang digunakan oleh peneliti (Wang et al., 2010). Sesuai

dengan penjelasan tersebut, hipotesis kedua yang disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Loyalitas

Menurut Bettencourt et.al. (2001) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu perilaku warga organisasi sebagai bentuk kesetiiaannya kepada organisasi melalui promosi kepentingan dan citranya kepada orang luar. Karyawan yang terlibat dalam perilaku loyalitas ini bertindak sebagai pendukung bagi orang luar dari produk, layanan, dan citra organisasi.

Menurut Mowday et.al. (1979) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah bentuk manifestasi dari komitmen organisasi, kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, berdasarkan internalisasi dan identifikasi (O'Reilly & Chatman, 1986). Menurut Ronaldy (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas, kecerdasan emosional dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kyle LaMalfa (2007) menunjukkan bahwa hubungan emosional dengan organisasi dan bisnisnya di luar faktor-faktor seperti gaji, pelatihan atau tunjangan. Karyawan yang terhubung secara emosional memiliki lebih banyak keterlibatan pada pekerjaan dan kinerja luar biasa yang mereka capai dan mereka merasa diri mereka sebagai bagian penting dari organisasi. Oleh karenanya, hipotesis ketiga dinyatakan sebagai berikut:

H3: Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan

Menurut Elnaga dan Imran (2013) mendefinisikan pelatihan karyawan sebagai program yang membekali karyawan dengan informasi, keterampilan baru, atau peluang pengembangan profesional. Sedangkan menurut Soebyakto (2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

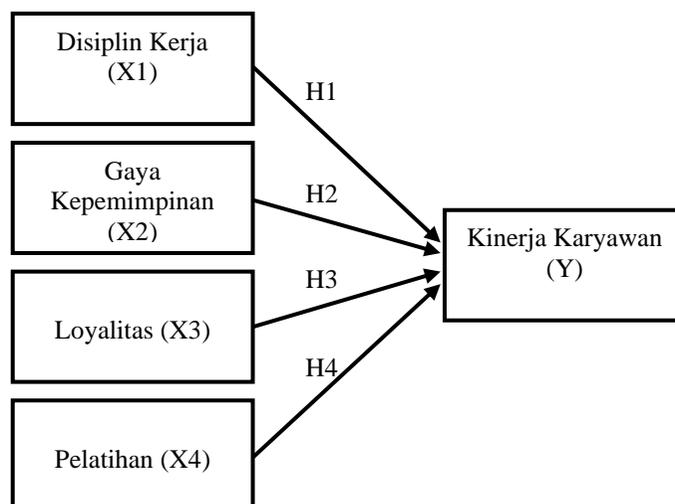
Pelatihan sangat penting dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa pasokan staf yang memadai kompeten agar visi dan misi serta tujuan organisasi tercapai. Pelatihan efektif memberikan keuntungan bagi organisasi karena mengarah pada pengurangan waktu yang dihabiskan untuk memecahkan masalah, mengulang tugas yang diberikan, yang pada gilirannya mengarah pada penghematan sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam organisasi.

Githinji (2014) menetapkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif mempengaruhi keterlibatan karyawan menjadi lebih inovatif, mengubah proses kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan lebih lanjut meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan secara positif melalui motivasi tenaga kerja, gaya kepemimpinan positif dan pengakuan karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dengan meningkatkan hubungan pelanggan serta hubungan majikan dengan karyawan. Oleh karenanya, hipotesis keempat dinyatakan sebagai berikut:

H4: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini tersaji pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan objek penelitian Perum BULOG Kanwil Jatim berlokasi di kota Surabaya yang dilakukan melalui pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Responden berjumlah 65 orang yang merupakan karyawan tetap perusahaan tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan Mei 2022. Distribusi profil dari responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
DISTRIBUSI PROFIL RESPONDEN PENELITIAN

Distribusi Profil Responden			
Keterangan	Item	Jumlah Sampel (orang)	Persentase (%)
Sumber Data	Karyawan Tetap Perum BULOG Kanwil Jatim	65	100
	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	39	60
	Perempuan	26	40
Pendidikan	SMA/SMK	15	23
	Diploma	16	25
	Sarjana (S1)	30	46
	Pascasarjana (S2/S3)	4	6
Usia	< 30 Tahun	16	25
	31 – 40 Tahun	35	54
	41 – 50 Tahun	9	14
	> 50 Tahun	5	7
Lama Bekerja	< 10 Tahun	31	48
	10 – 20 Tahun	27	41
	> 20 Tahun	7	11

Sumber : Data Primer (2022)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menggambarkan indikator, mengacu pada masalah apakah suatu indikator (atau serangkaian indikator) yang dirancang untuk mengukur suatu konsep penelitian apakah benar-benar mengukur konsep tersebut atau tidak (Bell *et. al.*, 2019).

Uji validitas digunakan untuk untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Item yang diuji menggunakan Uji Korelasi Pearson dengan menggunakan software SPSS 25. Item pernyataan dari masing-masing variabel X dan Y dapat dikatakan valid jika nilai korelasi (r) mempunyai nilai signifikansi < 0,005 sehingga layak digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Tabel 2.
HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Item	Disiplin Kerja (X1)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0.628	0.000	valid
2	0.507	0.000	valid
3	0.633	0.000	valid
4	0.528	0.000	valid
5	0.627	0.000	valid
6	0.656	0.000	valid
7	0.600	0.000	valid
8	0.617	0.000	valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang tersaji dalam Tabel 2 diatas, terlihat bahwa nilai r hitung > r hitung (0.2441) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.
HASIL UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN

Item	Gaya Kepemimpinan (X2)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0.715	0.000	valid
2	0.444	0.000	valid
3	0.503	0.000	valid
4	0.563	0.000	valid
5	0.690	0.000	valid
6	0.792	0.000	valid
7	0.772	0.000	valid
8	0.764	0.000	valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan yang tersaji dalam Tabel 3 diatas, terlihat bahwa nilai r hitung > r hitung (0.2441) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.
HASIL UJI VALIDITAS LOYALITAS

Item	Loyalitas (X3)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0.500	0.000	valid
2	0.400	0.001	valid
3	0.492	0.000	valid
4	0.409	0.001	valid
5	0.469	0.000	valid
6	0.681	0.000	valid
7	0.676	0.000	valid
8	0.685	0.000	valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas variabel loyalitas yang tersaji dalam Tabel 4 diatas, terlihat bahwa nilai r hitung > r hitung (0.2441) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh pernyataan untuk variabel loyalitas dinyatakan valid.

Tabel 5.
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

Item	Pelatihan (X4)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0.571	0.000	valid
2	0.435	0.000	valid
3	0.567	0.000	valid
4	0.767	0.000	valid
5	0.565	0.000	valid
6	0.548	0.000	valid
7	0.554	0.000	valid
8	0.492	0.000	valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas variabel pelatihan yang tersaji dalam Tabel 5 diatas, terlihat bahwa nilai r hitung > r hitung (0.2441) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh pernyataan untuk variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 6.
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Item	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1	0.645	0.000	valid
2	0.665	0.000	valid
3	0.518	0.000	valid
4	0.570	0.000	valid
5	0.667	0.000	valid
6	0.498	0.000	valid
7	0.699	0.000	valid
8	0.589	0.000	valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang tersaji dalam Tabel 6 diatas, terlihat bahwa nilai r hitung > r hitung (0.2441) dan nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 dengan tingkat signifikansi 0.05, sehingga seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas secara keseluruhan variabel tersebut, nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,001 yang lebih kecil dari 0,005. Oleh karena itu, setiap item pernyataan dari variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk menguji variabel yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Uji reliabilitas menggunakan formulasi koefisien Alpha (Cronbach Alpha) dari variabel-variabel tersebut lebih besar daripada 0,6 atau instrumen yang dipakai sudah tepat dan layak untuk diteruskan ke pengujian berikutnya (Zikmund *et. al.*, 2013). Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel dengan menggunakan software SPSS 25, maka dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 7.
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.712	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.816	Reliabel
Loyalitas (X3)	0.649	Reliabel
Pelatihan (X4)	0.686	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.722	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7, dapat diketahui setiap item pernyataan dari variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, pelatihan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* bernilai lebih besar dari 0,6 berkisar antara 0.649 – 0.816. Dengan demikian, instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data yang sama pada kondisi yang relatif sama, dengan profitabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak (Siregar, 2015). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan dasar

pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 8.
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal	Mean	0,0060178
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,10021978
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,116
	Negative	-0,108
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,068

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan dari Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar $0,068 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi. Nilai tipikal yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 , atau nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 9.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	.775	1.291
Gaya Kepemimpinan	.588	1.701
Loyalitas	.964	1.037
Pelatihan	.670	1.492

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan memiliki nilai VIF kurang dari 10, dan nilai Tolerance di atas 0,1. maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya masalah multikolinieritas. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Kosasih & Eddy (2014) bahwa untuk uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai VIF semuanya < 10 , sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan uji Glejser yakni jika nilai signifikansi $>$ dari 0.05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 10.
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.582	2.789		-.926	.358
Disiplin Kerja	.124	.062	.279	2.006	.059
1 Gaya	-.082	.053	-.250	-1.564	.123
Kepemimpinan	-.006	.056	-.014	-.112	.911
Loyalitas	.088	.063	.211	1.409	.164
Pelatihan					

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Zikmund *et. al.*, 2013). Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25, yang ringkasan hasilnya dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 11.
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.005	4.304		-.001	.999
1 Disiplin Kerja	.499	.096	.466	5.210	.000
Gaya					
1 Kepemimpinan	.156	.081	.197	1.915	.060
Loyalitas	.028	.087	.026	.322	.749
Pelatihan	.335	.097	.334	3.468	.001

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 11, maka hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -0,005 + 0,499 X1 + 0,156 X2 + 0,335 X3$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -0,005 artinya apabila disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan tidak mengalami perubahan (bernilai 0%) maka kinerja karyawan bernilai sebesar -0,005.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,499 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0,156 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,156 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas (X3) yaitu sebesar 0,028 artinya loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika loyalitas naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,028 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
5. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X4) yaitu sebesar 0,335 artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

6. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja (0,499), gaya kepemimpinan (0,156), loyalitas (0,028), dan pelatihan (0,335), karena $0,499 > 0,156$, $0,028$, dan $0,335$ maka disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2014). Hasil uji T pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25, yang ringkasan hasilnya dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 12.
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	5.210	1.997	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	1.915	1.997	0.060	Tidak Signifikan
Loyalitas	0.322	1.997	0.749	Tidak Signifikan
Pelatihan	3.468	1.997	0.001	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 12, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja diketahui nilai t tabel $1,997 < t$ hitung $5,210$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H1 diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai t tabel $1,997 > t$ hitung $1,915$ dan nilai signifikansi $0,060 > 0,05$, artinya H2 ditolak sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel loyalitas diketahui nilai t tabel $1,997 > t$ hitung $0,322$ dan nilai signifikansi $0,749 > 0,05$, artinya H3 ditolak sehingga loyalitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel pelatihan diketahui nilai t tabel $1,997 < t$ hitung $3,468$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H4 diterima sehingga pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso, 2014). Hasil uji F pada penelitian ini digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 13.
HASIL UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	453.241	4	113.310	25.320	.000 ^b
Residual	268.513	60	4.475		
Total	721.754	64			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh p value $0,000 < 0,05$, maka H5 diterima, sehingga variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali (2018) Adjusted R2 digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model.

Nilai Adjusted R square digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, karena penelitian ini menggunakan lebih dari 2 variabel independen. Nilai Adjusted R square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14.
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.603	2.115

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 14, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square-nya sebesar 0,603 atau sebesar 60,3% pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap rela dan rela seseorang untuk mengikuti dan menghormati aturan-aturan yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan (Sinambela, 2020). Menurut Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya disiplin kerja kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS untuk nilai t tabel $1,997 < t$ hitung $5,210$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan di Perum BULOG Kanwil Jatim karena adanya keadilan dalam pemberian sanksi hukuman, ketegasan bagi seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim yang mempunyai kedisiplinan tinggi akan mempunyai kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang bermalasan-malasan sehingga dapat mencapai target perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

McGrath & MacMillan (2000) berpendapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Menurut Sun (2002) membandingkan gaya kepemimpinan dengan kinerja kepemimpinan di sekolah dan perusahaan dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja organisasi di sekolah dan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dipandang sebagai sumber yang kuat untuk mengelola pengembangan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Al Khajeh, 2018). Gaya kepemimpinan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya saat ini secara lebih efisien dengan menghubungkan kinerja pekerjaan dengan penghargaan yang dihargai dan dengan memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS untuk nilai t tabel $1,997 > t$ hitung $1,915$ dan nilai signifikansi $0,060 > 0,05$, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa di Perum BULOG Kanwil Jatim tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan perusahaan manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja mungkin terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu, Perum BULOG Kanwil Jatim perlu melakukan telaah kembali agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kesetiaan karyawan bukan hanya secara fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Semakin tinggi loyalitas kerja dalam perusahaan, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas kerjanya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, sehingga loyalitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Menurut Reichheld (1996) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS untuk nilai t tabel $1,997 > t$ hitung $0,322$ dan

nilai signifikansi $0,749 > 0,05$, sehingga loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa di Perum BULOG Kanwil Jatim tidak adanya pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa loyalitas karyawan sebaik apapun tidak akan mampu memberikan pengaruh kepada perusahaan manakala perusahaan tidak memperhatikan loyalitas karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, Perum BULOG Kanwil Jatim perlu senantiasa berusaha membangun kesadaran dan tanggung jawab serta kebanggaan karyawan menjadi bagian perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa menciptakan komunikasi yang efektif, memperhatikan kesejahteraan karyawan, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, dan menciptakan hubungan industrial yang memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga dengan berjalannya waktu karyawan akan memiliki loyalitas dalam dirinya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Menurut Ofobruku (2015), dalam beberapa tahun terakhir, organisasi Nigeria secara konsisten mengalami tingkat pelatihan dan pengembangan yang rendah untuk karyawannya. Lebih lanjut, Ofobruku menyatakan bahwa sistem pelatihan di Nigeria sebagai sumber pasokan tenaga kerja terampil baik untuk industri publik maupun swasta selama bertahun-tahun menjadi perhatian. Dalam studi lain, Ofobruku menetapkan bahwa produktivitas di antara karyawan bervariasi berdasarkan bagaimana mereka dilatih untuk menangani tanggung jawab dalam organisasi, dan karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika dilatih.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS untuk nilai t tabel $1,997 < t$ hitung $3,468$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan di Perum BULOG Kanwil Jatim karena perusahaan sudah memiliki timeline untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang intensif untuk setiap karyawan berdasarkan tingkat jabatannya masing-masing. Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) memberikan pengetahuan dan nilai-nilai baru untuk mengembangkan dan memperbaiki sikap, tingkah laku dan keterampilan karyawan sesuai yang diharapkan Perum BULOG Kanwil Jatim yaitu karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja (0,499), gaya kepemimpinan (0,156), loyalitas (0,028), dan pelatihan (0,335), karena $0,499 > 0,156, 0,028, \text{ dan } 0,335$ maka disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji T, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, loyalitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh p value $0,000 < 0,05$, maka H_5 diterima, sehingga variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai Adjusted R Square-nya sebesar 0,603 atau sebesar 60,3% pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, ada beberapa saran yang peneliti sampaikan yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu: agar perusahaan membuat kebijakan/peraturan yang lebih mengikat dan memberi dampak untuk pembinaan disiplin karyawan dan juga rutin mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, disarankan agar perusahaan juga memperhatikan penilaian kinerja karyawan. Metode serupa juga bisa diterapkan pada instansi pemerintah lainnya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, Article ID: 687849.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1): 45–60. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1097>
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management* (3rd ed.). London: Kogan Page.
- Becker, T. E. and Randal, D. M. (1995). The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: a comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4): 617-38. <https://doi.org/10.1177/014920639502100402>
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business Research Methods*. Fifth Edition. United Kingdom: Oxford University Press.
- Bettencourt, L. A., Gwinner, K. P., & Meuter, M. L. (2001). A Comparison of Attitude, Personality, and Knowledge Predictors of Service Oriented Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 29-41. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.29>
- Donkor, F. & Zhou, D. (2020). Organisational commitment influences on the Relationship between transactional and laissez- faire leadership styles and employee performance in the Ghanaian public service environment. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1): 30–36. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1712808>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-147. <https://core.ac.uk/download/pdf/234624593.pdf>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Githinji, A. (2014). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of United Nations Support Office for the African Union Mission in Somalia. (*MBA Thesis*). <http://erepo.usiu.ac.ke/handle/11732/71>

- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Haque, A. U., Faizan, R., Zehra, N., Baloch, A., Nadda, V., & Riaz, F. (2015). Leading Leadership Style to Motivate Cultural-Oriented Female Employees in IT Sector of Developing Country: IT Sectors' Responses from Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(9): 280-302. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i9/1836>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Kosasih, Y.S. & Eddy M.S. (2014). *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Agora. Vol. 2. No. 1.
- Kyle, L. (2007). The Top 11 Ways to Increase Your Employee Loyalty, *Business Week Technology Research*, White Paper
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McGrath, R.G. & MacMillan, I. (2000). *The Entrepreneurial Mindset: Strategies for Continuously Creating Opportunity in An Age of Encertainty*. USA: Harvard Business School Press.
- Mendy, J., & Rahman, M. (2019). Supporting SMEs' Internationalisation Through a Deeper Understanding of Human and Technology Barriers: Applying Effective HRM Processes from a Developing Country. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(4): 205–226. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2018-0121>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 492-499.
- Ofobruku, S.A and Nwakoby, N. P. (2015). "Effects of Training on Employees' Productivity in Nigeria Insurance Industry". *British Journal of Economics, Management & Trade*. 7(3) : 227-235, 2015, Article no.BJEMT.2015.086. ISSN: 2278-098X.
- Reichheld, F. and Cook, S. D. (1996). *The Quest For Loyalty: Creating Value Through Partnerships*. Harvard Business Review Book Series.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2): 116-122. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Santoso, S. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, S. (2020). Does SCM Moderate the Relationship of Emotional Intelligence, Work Discipline and Job Stress with Organizational Citizenship Behavior? *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), 332–339.
- Soebyakto, B. B., Hanafi, A., & Rakasiwih, E. (2019). Effect Of Training, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Techwin BKT. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12): 2581-2584. <http://www.ijstr.org/final-print/dec2019/Effect-Of-Training-Motivation-And-Job-Satisfaction-On-Employee-Performance-At-Pt-Techwin-Bkt.pdf>
- Siregar, S. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sun, R. Y. (2002). The Relationship among the Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Effectiveness Based on Competing Value

Framework: An Empirical Study for the Institute of Technology in Taiwan. *Doctoral Dissertation*, Taipei: National Taipei University.

Wang, F. J., Shieh, C., & Tang, M. (2010). Effect of Leadership Style on Organizational Performance as Viewed from Human Resources Management Strategy. *African Journal of Business Management*, 4(18): 3924-3936. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/0B1696A16102>

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin M. (2013). *Business Research Methods. Ninth Edition*. USA: South-Western Cengage Learning.