

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya yang meliputi faktor disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan, baik secara parsial, simultan maupun dominan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 82 orang karyawan di disiplin kerja dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil pengujian dengan program SPSS versi 25.0 diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1.043 + 0.095X_1 + 0.367X_2 + 0.291X_3$. Variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya. Variabel fasilitas kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya.

Kata Kunci : Disiplin, Fasilitas, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the performance of employees at PT. Auraluxe Indonesia Surabaya which includes work discipline, work facilities and leadership style, either partially, simultaneously or dominantly. The research method used in this study is a method with a quantitative approach involving 82 employees in work disciplines using census techniques. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which processing was carried out with the SPSS version 25.0 program. Based on the test results with the SPSS version 25.0 program, it is known that the multiple linear regression equation is as follows: $Y = 1.043 + 0.095X_1 + 0.367X_2 + 0.291X_3$. Variables of work discipline, work facilities and leadership style have an effect either partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Auraluxe Indonesia Surabaya. Work facilities variable is a variable that has a dominant influence on employee performance at PT. Auraluxe Indonesia Surabaya.

Keywords: Discipline, Facilities, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran SDM selaku subjek dan asset dari sebuah perusahaan memegang peranan penting pada kebijakan dan pelaksanaan aktivitas perusahaan. Kesiapan dan pembawaan karyawan dalam menampik berbagai tantangan dalam sebuah organisasi serta memberikan kebutuhan karyawan dikelola oleh Manajemen SDM. Oleh karena tersebut terjadi pengembangan gagasan-gagasan dan strategi yang lebih tepat dalam menanggapi permintaan serta mempererat hubungan antara majikan dengan karyawan melalui antarmuka yang dilakukan oleh manajemen SDM guna memberikan wawasan secara omprehensif yang merujuk pada peningkatan kinerja.

Ketatnya persaingan global pada saat ini merupakan akibat daripada terjadinya perluasan globalisasi. Maka dari itu, SDM selaku pemeran

aktif penggerak, perencana, pelaku dan penentu yang mendominasi tujuan dari sebuah organisasi. Melalui tuntutan globalisasi tersebut, karyawan dipaksa untuk memiliki kinerja yang baik dan terus bertambah baik. (Rivai, 2015) berasumsi mengenai kinerja adalah penampilan dari perilaku yang nyata yang dihasilkan pada diri setiap orang sesuai dengan posisinya dan hasil yang terukur adalah prestasi kerja.

Dalam kiat memperoleh tenaga SDM dengan kinerja yang tinggi setiap perusahaan memiliki aturan mengenai manajemen SDM yang baik dan unggul, Keserasian karyawan dengan posisi yang telah diberikan dapat memberikan perpaduan berupa keefektifan dan efisiensi yang diimbangi oleh kerjasama sehingga diperoleh produktivitas (Sunnyoto, 2015). Komplektisitas dalam penanganan asset penting perusahaan berupa SDM diperlukan perhatian khusus karena

menyangkut tercapainya visi dan misi perusahaan. Potensi yang terdapat pada diri karyawan berperan sebagai sumber dari aktivitas keseluruhan departemen pada sebuah organisasi. Pengoptimalan pada setiap potensi dasar yang dimiliki oleh SDM akan memberikan hasil yang optimal pula. Oleh sebab itu, kewajiban perusahaan adalah pemenuhan kebutuhan SDM secara optimal.

Kasmir dalam Harpis dan Bahri (2020:16), menyatakan pencapaian kerja yang telah diselesaikan terhadap misi dan rasa keharusan yang diperoleh selama satu periode disebut dengan kinerja. Sedangkan Mangkunegara dalam Harpis dan Bahri (2020:16), mendefinisikan kinerja adalah pencapaian dari karyawan dalam mengemban pemberian misi dan keharusan yang terukur secara kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas serta terampil dalam bekerja maka diperlukan sistem perekrutan yang berfungsi sebagai pembentuk SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Diperlukan upaya pelatihan kerja, keadilan dalam pemberian kompensasi yang baik, dan kedisiplinan guna menciptakan perbaikan iklim perusahaan. Beragam upaya tersebut dilakukan untuk mendapatkan kepuasan kerja pada karyawan yang diharapkan berakibat pada produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama adalah disiplin kerja, karena kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja dari para karyawannya. Menurut Nitisemito dalam (Isvandiari, 2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah Kesigapan dari keryawan untuk mentaati segala aturan dan tata tertib yang ada pada perusahaan. Diantara beberapa factor penyebab kinerja, penelitian ini membahas satu factor yang dianggap penting oleh peneliti yaitu terciptanya disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut.

Melalui konsep SDM sebagai penentu dari arah dan tujuan perusahaan maka diperlukan manajemen SDM yang berperan selaku mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara optimal. Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, dikarenakan kedisiplinan menciptakan keberhasilan yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau aset

yang sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor kedua selain disiplin kerja adalah fasilitas kerja. Barry dalam Harpis dan (Bahri, 2020), memberikan pernyataan mengenai fasilitas kerja merupakan beberapa alat pendukung selaku pemegang kendali jalannya nada perusahaan. Sedangkan (Ranupandojo & Husnan, 2020) peningkatan produktivitas karyawan berbentuk pelayanan dari perusahaan merupakan fasilitas kerja. Kelengkapan dan keselarasan dari persediaan sarana dan prasarana oleh perusahaan dapat menciptakan keharmonisan kinerja dengan kompensasi yang diberikan perusahaan

Faktor terakhir selain disiplin kerja dan fasilitas kerja adalah gaya kepemimpinan. (Tampubolon, 2018) mengenai gaya kepemimpinan adalah kombinasi yang terjadi antara keterampilan, sifat, sikap seorang pimpinan dan ditampilkan melalui perilaku serta strategi yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Kedudukan startegis dan merupakan gejala sosial yang sangat dibutuhkan pada sebuah kelompok merupakan konsep manajemen dari kepemimpinan. Dikarenakan memiliki kedudukan strategis, pemimpin adalah penggerak dan sebuah titik sentral dari aktivitas kegiatan organisasi oleh karena itu dinamika dari sebuah perusahaan bergantung pada pemimpinnya. Tidak hanya itu, adanya pemimpin juga mutlak dibutuhkan pada setiap aspek kehidupan perusahaan yang mana diilustrasikan terjalannya kerjasama antar dua orang atau lebih berdasarkan satu tujuan.

Penelitian ini dilakukan PT. Auraluxe Indonesia Surabaya yang berada di Kertajaya Indah Timur X, Blok. O, No.70, Surabaya. PT. Auraluxe Indonesia Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor kosmetik dan parfum. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Auraluxe Indonesia Surabaya tidak terlepas dari peran serta para karyawannya. Pembahasan yang akan dilakukan peneliti pada fenomena ini adalah mengenai bagaimana PT. Auraluxe Indonesia Surabaya dalam memelihara dan mengelola disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan.

Salah satu supervisor PT. Auraluxe Indonesia Surabaya menyampaikan bahwa kinerja karyawan yang mulai menurun berdasarkan tingkat

kehadiran, dan tidakfokus dalam bekerja yang termasuk dalam variabel kedisiplinan. Berdasarkan dari tabel yang sudah tersaji:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Auraluxe
Indonesia Surabaya

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total
Juni	82	12	18	5	35
Juli	82	27	19	9	55
Agustus	82	34	13	13	60

Sumber: PT. Auraluxe Indonesia Surabaya, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dipahami bahwa PT. Auraluxe Indonesia Surabaya dalam tiga bulan terakhir menunjukkan penurunan yang signifikan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari bulan Juni terdapat karyawan yang sakit berjumlah 12 orang, *staff* yang izin berjumlah 18 orang dan *staff* yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 5 orang dengan total dalam bulan Juli sebanyak 35 orang. Pada bulan Desember terdapat karyawan yang sakit sebanyak 27 orang, karyawan yang izin sebanyak 19 orang dan karyawan yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 9 orang dengan total dalam bulan Desember sebanyak 55 orang. Pada bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit sebanyak 34 orang, karyawan yang izin sebanyak 13 orang dan karyawan yang tidak ada keterangan tidak masuk kerja sebanyak 13 orang dengan total dalam bulan Januari sebanyak 60 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kondisi semangat kerja karyawan masih kurang optimal, sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

Selain kecakapan perusahaan dalam menyediakan fasilitas kerja yang sangat baik terdapat beberapa koreksi dari peneliti, yakni kurangnya kesiapan apabila terjadi kecelakaan kerja karena letak klinik atau rumah sakit yang cukup jauh dan tidak adanya ruang untuk fasilitas kesehatan meskipun terdapat kotak P3K.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya, Keefektifan penerapan gaya kepemimpinan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya sudah diusahakan untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis untuk mencapai produktivitas kerja karyawan melalui perilaku, strategi, dan fasilitas yang diberikan. Berlandaskan hal tersebut Kepala bagian di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya berupaya untuk memberikan motivasi dan menanamkan *mindset* juara pada setiap karyawan. Pemberian motivasi dilakukan pada saat *briefing*

dilakukan yang mana terjadi dua kali dalam sehari melalui pembagian sistem dua *shift* yakni pagi dan siang. Kesulitan yang dialami oleh seorang pimpinan dalam mengarahkan dan merubah pola pikir setiap karyawan adalah tantangan yang sering terjadi berupa penolakan atau sanggahan terhadap setiap pernyataan yang diberikan, karena tidak setiap karyawan memiliki karakter yang mudah dibentuk. Maka dari itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang strategis untuk menyesuaikan terhadap harmonica lingkungan kerja sehingga pernyataan-pernyataan yang diberikan berupa motivasi dapat tersampaikan dan dijalankan dengan optimal oleh karyawan sehingga berjalan lurus dengan cita-cita perusahaan.

Melalui beberapa fenomena masalah yang terjadi dan ditemui oleh peneliti di lapangan. Untuk itu peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Pemilihan metode penelitian yang sesuai terpenuhi pada metode kuantitatif . Pada penelitian ini jenis penelitian juga termasuk *Explanatory research* atau eksplanasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya yang berjumlah 82 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan varian bebas antara lain, pengecatan (X1), pusat kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) sedangkan variabel terstrukturnya adalah kinerja pekerja (Y). Metode pengumpulan data variable menggunakan Teknik angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisa data meliputi uji asumsi klasik antara lain Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas. Sedangkan uji antar variabelnya menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti membagi beberapa kriteria responden, yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat Umur Responden

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Frekuensi (%)
1	19 - 21 Tahun	35 orang	42.7%
2	22 - 24 Tahun	26 orang	31.7%
3	25 - 28 Tahun	21 orang	25.6%
Total		82 orang	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dapat disimpulkan dari Tabel 1 bahwa responden pada penelitian ini yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah karakteristik responden yang mempunyai usia 19 - 21 tahun yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 42.7%.

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Frekuensi (%)
1	Laki-Laki	46 orang	56.1%
2	Perempuan	36 orang	43.9%
Jumlah		82 orang	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dapat disimpulkan dari Tabel 2 bahwa responden pada penelitian ini yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah karakteristik responden dengan *gender* pria berjumlah 46 orang dengan persentase sebesar 56.1%.

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Frekuensi (%)
1	S1	7 orang	8.5 %
2	SMA	75 orang	91.5 %
Total		82 orang	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Dapat disimpulkan dari Tabel 3 bahwa responden pada penelitian ini yang memiliki frekuensi paling tinggi adalah karakteristik responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar 91.5%

Penyajian Data

Persamaan Regresi Linear Berganda

Efek pengelolaan fakta penggunaan software SPSS 25 (Statistical bundle for Social technology know-how 25) dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Penghitungan Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	Thitung	Signifikansi
(Constant)	1.043	5.155	0.000
X1 Disiplin Kerja	0.095	2.232	0.028
X2 Fasilitas Kerja	0.367	5.345	0.000
X3 Gaya Kepemimpinan	0.291	4.373	0.000

Sumber : Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.043 + 0.095X_1 + 0.367X_2 + 0.291X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Konstanta (α) sebesar 1.043, dapat diartikan apabila variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap (nilai 0), maka variabel Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) nilainya sebesar 1.043.
2. Koefisien regresi (β) Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.095 menginterpretasikan dari Disiplin Kerja (X_1) memberikan kepositifan yang berimbang pada Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y). Pemaparan menunjukkan apabila aspek Disiplin Kerja (X_1) dinaikkan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) sebesar 0.095.
3. Koefisien regresi (β) Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0.367 memberikan arti bahwa Fasilitas Kerja (X_2) memberikan kepositifan yang berimbang pada Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y). Pemaparan menunjukkan apabila aspek Fasilitas Kerja (X_2) dinaikkan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) sebesar 0.367.
4. Koefisien regresi (β) Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0.291 memberikan arti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) memberikan kepositifan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y). Pemaparan menunjukkan apabila aspek Gaya Kepemimpinan (X_3) dinaikkan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) sebesar 0.291.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya

Perolehan fakta dari pengujian terpisah (uji t) antara variabel bidang pengecatan (X_1) dan variabel kinerja keseluruhan pekerja di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) menunjukkan biaya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,232 > 1,991$ dengan biaya peluang $0,000$ yaitu $< 0,05$. Disimpulkan bahwa luas pengecatan (X_1) sebagian mempunyai akibat yang menonjol terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “diduga luas bidang pengecatan (X_1) sebagian memiliki pengaruh yang luas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya” terverifikasi asli.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya

Hasil pemeriksaan terpisah (uji t) antara variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,232 > 1,991$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,028$ yang $< 0,05$. Maka keputusan simpulan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y), disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga fasilitas kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya” terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,373 > 1,991$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,000$ yang $< 0,05$. Maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) berdampak secara menonjol terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y), disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya” terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya

Berdasarkan pengamatan pada regresi, didapatkan fakta akan menonjolnya akibat yang ditimbulkan oleh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Teridentifikasi akibat yang menonjol didapatkan dari pengamatan nilai F_{hitung} sebesar $74,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ atau $74,988 > 2,72$, maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y), disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya” terbukti kebenarannya.

5. Pengujian Variabel Bebas Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui nilai Koefisien regresi (β) variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,095$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,232$, Fasilitas Kerja (X_2) sebesar $0,367$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,345$ dan Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar $0,291$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,373$. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y), hal ini berdasarkan atas nilai Koefisien regresi (β) dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari variabel lainnya, maka disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga fasilitas kerja (X_2) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT.

PENUTUP

Kesimpulan

Melalui pemaparan fakta dan hasil pengamatan dibutuhkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) dari pengujian terpisah memberikan akibat yang menonjol terhadap kinerja karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y),
2. Disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) secara bersamaan memiliki akibat yang menonjol terhadap kinerja

karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y)

3. Fasilitas Kerja (X_2) adalah variabel yang mendominasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya (Y).

Saran

Upaya yang dapat dilakukan dengan bantuan PT. Auraluxe Indonesia Surabaya untuk terus meningkatkan subjek kerja karyawannya adalah dengan selalu memberikan himbauan kepada karyawan tentang pentingnya bidang dalam seni lukis. Hal ini dimaksudkan agar nantinya karyawan selalu datang dan berkunjung ke tempat kerja tepat waktu dan tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Begitu pula dengan atraksi atau masuk dari PT. Auraluxe Indonesia Surabaya nantinya akan menjadikan subjek pekerja lebih tinggi dan memfasilitasi tujuan yang ditetapkan melalui organisasi.

Pusat fasilitas yang disediakan oleh PT. Auraluxe Indonesia Surabaya agar lebih efektif dan sesuai dengan keinginan personel, agar pencapaian personel dapat sesuai dengan apa yang diharapkan melalui perusahaan.

Manajemen di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya tentunya dapat memberikan perhatian khusus kepada personel, lebih bertanggung jawab atas lukisan dan fungsinya. Keberhasilan kinerja pekerja secara keseluruhan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pemberi kerja. It's Miles berharap dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang prima, kinerja personel di PT. Auraluxe Indonesia Surabaya bahkan bisa lebih tinggi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong*. Jurnal Ekonomi Trend Vol. 07 No. 02 Juli - Desember 2019. E-ISSN. 2722-6565.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dalimunthe. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam*. Jurnal Konsep
- Bisnis dan Manajemen*, 5 (1) Nov 2018. ISSN 2503-0337.
- Darmawan, Didit. 2015. *Metodologi Penelitian*. Metromedia: Surabaya.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gandung dan Suwanto. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Gani, Irwan dan Amalia, Siti. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harpis Muhammad dan Syaiful Bahri. 2020. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27. ISSN 2623-2634.
- Harumanu Feel Nico, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 (1) Nov 2018 ISSN 2443-3071 (Print) ISSN 2503-0337 (Online).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, Ani dan Fuadah. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 Agustus 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R.W dan J.B Mondy. 2014. *Human Resource Management*. Edisi Ketigabelas. London: Person.
- Ovidiu. 2018. *Employee Motivation and Organizational Performance. Review of Applied Socio- Economic Research*. Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.
- Pangarso. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sriwidari Komang, Gede Arnawa dan Luh Artaningsih. 2019. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng*. Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 6 No. 2 September 2019.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winarno, Wahyu Wing. 2015. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews, Edisi empat*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 03, Tahun 2016.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Depok: Rajawali Pers.