

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD KUSUMA BALI MANDIRI KLUNGKUNG

Ni Putu Kusuma Widanti¹⁾, Anak Agung Bagus Wirateja²⁾

¹Akademi Keuangan dan Perbankan Denpasar

²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani

Email: kusumawidanti1001@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Selain hal tersebut di dalam penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Effective HR management is crucial in influencing the attainment of these objectives. This research aims to investigate the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at UD. Kusuma Bali Mandiri, Klungkung. The population under study comprises all employees of UD. Kusuma Bali Mandiri, Klungkung. The sampling method employed is a saturated sample (census) with a total of 60 respondents. Data collection is conducted through a questionnaire that has been validated and tested for reliability. The data analysis technique employed in this study is the multiple linear regression analysis. In addition, this research also includes descriptive statistical analysis and classical assumption tests, such as tests for normality, multicollinearity, and

heteroskedasticity. The findings of this study reveal that leadership has a positive and significant impact on employee performance, motivation positively and significantly affects employee performance, and work discipline positively and significantly influences employee performance.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena sumber daya manusia pada perusahaan dalam hal ini adalah karyawan yang akan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dalam sebuah organisasi perusahaan manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh karena itu diperlukan seseorang pemimpin yang mampu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Thohardi, 2011). Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi tertentu. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan akan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan. Karyawan mengharapkan pimpinannya dapat memberikan perhatian dalam bentuk motivasi agar karyawan mampu lebih terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah konsep yang dipergunakan untuk mengembangkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Menurut Salis Rabindra (2019) menyebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha untuk mencapai tujuan atau

mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Disiplin kerja juga merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja (output) yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan dilepas dari hasil dan prestasi yang dicapai oleh karyawan perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi di UD. Kusuma Bali Mandiri yang merupakan perusahaan yang menjual alat elektronik, dan furniture adalah kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu atau sering terjadi keterlambatan. Keterlambatan karyawan saat hadir di kantor disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja, yang disebabkan ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pemimpin mereka, dan karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya. Permasalahan yang terjadi tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari penjualan perusahaan pada tahun 2022 Sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penjualan UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung Periode Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1	2	3	4.	5. (4 : 3) x 100
1	Januari	350.000.000	223.322.000	63,80%
2	Februari	350.000.000	250.202.000	71,48%
3	Maret	380.000.000	212.300.000	55,86%
4	April	340.000.000	286.807.000	84,35%
5	Mei	350.000.000	371.447.000	61,12%
6	Juni	350.000.000	300.145.000	85,75%
7	Juli	350.000.000	271.250.000	77,5%
8	Aguastus	370.000.000	305.771.000	82,64%
9	September	350.000.000	245.337.000	70,09%
10	Oktober	350.000.000	280.148.000	80,04%
11	November	350.000.000	303.056.000	86,58%
12	Desember	350.000.000	280.148.000	80,04%
Jumlah		4.240.000.000	3.329.943.000	8.74%
		Rata-rata		72%

Sumber: UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.

Berdasarkan Tabel 1 volume penjualan 1 tahun terakhir menurun, memang mengalami Fluktuasi. UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung menetapkan target penjualan 370.000.000 perbulan, Adapun target penjualan pada bulan maret, april, agustus, november dan desember dengan target yaitu 340.000.000 -350.000.000. Volume penjualan terjadi penurunan, rata-rata penjualan pada tahun 2022 yaitu 72%. Hal tersebut mengindikasi penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Sebagaimana diungkapkan bahwa peran kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh karena itu diperlukan seseorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga kinerja dapat lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ari Kusuma Dewi (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kusuma

Bali Mandiri Cabang Tabanan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pondok Arta Sejahtera yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut ditemukan adanya celah penelitian dimana ditemukan hasil penelitian yang berbeda. Melalui celah penelitian tersebut, maka dilakukan penelitian kembali tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Kepemimpinan UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang membuat karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan karyawan yang membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Oleh sebab itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri Cabang Klungkung.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri Cabang Klungkung.

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Kusuma Bali Mandiri Cabang Klungkung.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, Ridwan (2015). Teknik pengambilan sample yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Kusuma Bali Mandiri cabang Klungkung yang berjumlah 60 karyawan diseluruh divisi, namun tidak termasuk direksi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, Observasi, dokumentasi dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

A. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama Martoyo, (2015). Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya Stoner dalam Handoko, (2016).

Adapun indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Pimpinan tidak membedakan karyawan dalam memberikan tugas.
- b) Pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menggerakkan karyawan.
- c) pimpinan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan menciptakan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
- d) Pimpinan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- e) Pimpinan mampu menciptakan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
- f) Mimpinya mampu menunjukkan keteladanan dan panutan dalam perusahaan.
- g) Pimpinan memberikan inspirasi kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Motivasi (X₂)

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud desa berproduktivitas masa penerjun kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya Sofiah, (2008) motivasi adalah percampuran faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, ketentuan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi Priansa, (2016). dari pendapat para ahli maka dapat dikatakan motivasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi atau mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas berupa kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. dalam Kurniawan (2016) mendefinisikan kerja seseorang, agar mereka bekerja sama pekerjaan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Adapun Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- 2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

- 3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

- 4) Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

C. Disiplin Kerja (X₃).

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan seperti yang ditemukan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) yaitu:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

D. Kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik dan optimal.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.
- 2) Kuantitas kerja
mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 3) Pengetahuan pekerjaan
Mampu memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikannya sendiri.
- 4) Disiplin
Hadir tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 5) Inisiatif
mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan sehingga bisa lebih banyak menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Teknis Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2017:142), secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_i \dots\dots\dots$$

(1) Persamaan regresi berganda diatas diaplikasikan menjadi :

$$KK = \beta_K + \beta_M + \beta_{DK} + e_i \dots\dots\dots (2)$$

Dimana : KK = Kinerja Karyawan, K = Kepemimpinan, M = Motivasi, DK = Disiplin Kerja, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi (pengaruh positif/negatif), e_i = Standar eror
 Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t, Uji F dan untuk melihat keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikut digunakan koefisien korelasi dan determinasi (R2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.534	1.582		.338	.737
	X1	.224	.083	.241	2.711	.009
	X2	.364	.079	.417	4.628	.000
	X3	.374	.121	.346	3.092	.003

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil analisis

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

a = Konstanta

B = Koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X₁ = kepemimpinan

X₂ = motivasi

X₃ = disiplin kerja

e = tingkat kesalahan

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,534 + 0,224 X_1 + 0,364 X_2 + 0,374 X_3$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar -0,534 memiliki arti bila nilai variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃) sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -0,534
- b) β₁ = 0,224 artinya koefisien variabel Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel Kepemimpinan (X₁) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,224.
- c) β₂ = 0,364 artinya koefisien variabel Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel Motivasi (X₂) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,364.
- d) B₃ = 0,374 artinya koefisien variabel Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik variabel Disiplin Kerja (X₃) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,374.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung Hal ini berarti semakin tingginya motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Kusuma Bali Mandiri Klungkung. Hal ini berarti semakin tingginya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

Saran

Dari hasil penelitian maka dapat diberikan saran kepada UD, Kusuma Bali Mandiri Klungkung hendaknya pemimpin perusahaan meningkatkan motivasi karyawan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvino. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aulia. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: In Ruh Perspektif Theory. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* ISSN:2715-7121.
- Ahmad Afandi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Batam. Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. *Jurnal*.
- Aniasari, Y., and Wulansari, R. (2020). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139-144.
- Bayuadi. (2015). Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar.
- Fajri, C., Dalmar, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik., Handoko. (2016) Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Haibuan. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Inarai. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah finance Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*.
- Kurniawan. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Maslow. (2008). *Motivation and Personality*. Harper & Raw, Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo., Manualang. (2009). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslimat, A., and Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Permatasari, C. I., & Novitasari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada AHASS Manteb Motor Tahun 2020. *Skripsi*.
- Permatasari, et al., (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik)*. 6(2), 72-80.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rrfika Aditama.
- Siagian. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2 (1).
- Sutrisno E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kencana.
- Suhardi. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 322-330.
- Sofiah. (2008). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niti Karya Bersama. *Journal of Psychology and Treatment*, 1(2), 25-35.
- Safa, N. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja, Serta Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Grafika Dua Tujuh Klaten.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Pralus Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.