



Disiplin Preventif, Motivasi dan Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka

Preventive Discipline, Motivation and Leadership as Drivers of Employee Performance at Bumi Perkemahan Dan Graha Wisata Pramuka

Submit: 16 Apr 2022

Review: 09 Jan 2022

Accepted: 01 Jan 2023

Publish: 30 Sep 2023

Ari Sugeng Rizkianto^{1*}; Siti Laela²

Abstrak

Disiplin preventif, motivasi kerja, dan kepemimpinan penting dalam mendorong kinerja. Penelitian ini menguji pengaruh disiplin preventif, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan sampel penelitian sebanyak 68 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dianalisis dengan regresi linier ganda pada taraf uji 5%. Hasil penelitian disiplin preventif tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan; motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Kata Kunci: Disiplin preventif; motivasi kerja; kepemimpinan; kinerja

Abstract

Preventive discipline, work motivation, and leadership are important in driving performance. This study examines the effect of preventive discipline, work motivation, and leadership on employee performance. The population in this study was the employees of the Campground and Graha Wisata Pramuka. Sampling using accidental sampling with a research sample of 68 respondents. Data collection using questionnaires or questionnaires was analyzed by multiple linear regression at the 5% test level. The result of this study is that preventive discipline has no effect on employee performance; Work motivation has no effect on employee performance. Leadership influences employee performance in a positive direction.

Keywords: Preventive discipline; work motivation; performance; leadership

¹ Universitas IPWIJA; arisugeng@gmail.com

² Universitas Pelita Bangsa; sitilaela@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan beban jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara A. A., 2016). Kinerja karyawan didalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan fasilitas (Kasmir, 2016, pp. 189-193) yang merupakan faktor eksternal pegawai. Kinerja juga dipengaruhi faktor internal seperti kompetensi, motivasi, disiplin, kepuasan dan sebagainya.

Pencapaian kinerja karyawan setiap organisasi berbeda-beda. Kinerja karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka pasca pandemi covid19 secara keseluruhan hanya mencapai 61 persen. Pada tahun 2021, pencapaian kinerja karyawan tersebut hanya pada kategori (cukup) dari beberapa bagian terdiri keuangan, pemasaran, operasional, graha boga, serta usaha dan kemitraan. Berdasarkan data yang peroleh, bagian graha dan boga tertinggi dengan 72 persen. Sementara terendah ada pada bagian usaha dan kemitraan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang terindikasi menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data perusahaan dimana terjadi kenaikan keterlambatan pada tahun 2022 dari bulan januari - juni. Rata-rata keterlambatan sebanyak 59 orang dari 216 karyawan yang artinya terdapat hampir 30 persen dari jumlah karyawan yang selalu datang terlambat.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Semakin tinggi disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan (Ginting & Syamsuri, 2021). Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja baik. Sedangkan beberapa indikator mengukur karyawan dari beberapa kedisiplinan biasanya dari kehadiran, ketaatan pada perusahaan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis (Pratama 2016: 24). Namun demikian, masih terdapat temuan yang berbeda dimana Kedisiplinan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Arianto, 2013).

Penelitian ini menelaah kembali permasalahan yang masih ada perbedaan temuan yaitu disiplin terhadap kinerja. Penelitian ini merubah kedisiplinan menjadi lebih spesifik yaitu disiplin preventif yang dimaknai sebagai kebijakan manajemen untuk menanamkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ginting & Syamsuri, 2021). Tindakan mendisiplinkan secara preventif dilakukan di awal sehingga akan dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Motivasi kerja merupakan faktor kedua sebagai pendorong kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2019). Motivasi kerja kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang karyawan dalam bekerja tinggi, maka

kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kerjanya akan tinggi.

Kepemimpinan menjadi faktor ketiga sebagai pendorong kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan (Aisyah, 2020). Keberadaan pimpinan yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi karyawan akan mendorong peningkatan kinerja. Sukses atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada pemimpin yang menggerakkan dan mempengaruhi karyawan yang bekerja di organisasi tersebut (Hasibuan, 2016).

Disiplin preventif, motivasi, dan kepemimpinan merupakan faktor penentu kinerja karyawan (Sutanjar & Saryono, 2019). Semakin baik disiplin preventif, motivasi, dan kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat. Penelitian berupaya menguji disiplin preventif, motivasi dan kepemimpinan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

Disiplin Preventif terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin preventif memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dimana indikator kedisiplinan meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, ketelitian dalam bekerja dan bekerja etis (Ginting & Syamsuri, 2021). Disiplin digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu diduga terdapat pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja karyawan.

H1. Terdapat pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (Sutanjar & Saryono, 2019). Individu yang termotivasi akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sagala, 2010, p. 873). Oleh karena itu diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

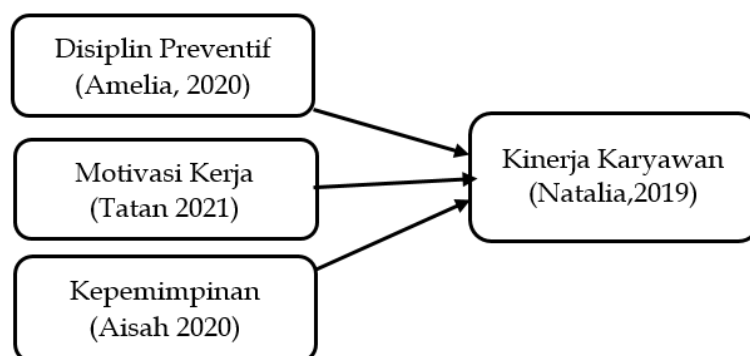
H2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aisyah, 2020). Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi,

memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Muizu, 2014). Kepemimpinan yang baik dapat diterima karyawan akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan dengan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Obyek penelitian ini (Sugiyono, 2019) adalah karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Penarikan sampel/responden menggunakan teknik cluster sampling (Ridwan, 2006) dengan cara mengambil wakil dari setiap wilayah/kelompok yang ada sebagai responden penelitian yaitu Unsur Pimpinan, Kasubag, Staff. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto & Wulandari, 2010) sehingga diperoleh 68 responden dari total 216 karyawan. Data penelitian diperoleh dengan melakukan observasi yaitu pengamatan langsung di Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Pengumpulan data utama untuk keperluan analisis dengan angket (kuesioner) yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian Disiplin Preventif, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Bentuk jawaban kuesioner adalah skala bipolar adjective 10 skala penilaian dari 1 sampai dengan 10. Penyebaran kuesioner ini ditujukan untuk karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan lembar isi manual.

2.3. Metode Analisis

Instrumen variabel penelitian dianalisis menggunakan pengujian validitas dan reabilitas (Ghozali I., 2005). Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif tentang responden dan variabel penelitian. Analisis berlanjut ke pengujian persyaratan analisis utama yaitu uji asumsi analisis regresi linear ganda yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Untuk memastikan bahwa hasil analisis dapat digunakan untuk pengujian hipotesis maka dilakukan pengujian model menggunakan

R Square dan Uji-F. Terakhir dilakukan pengujian hipotesis terhadap nilai koefisien regresi masing-masing variable penelitian pada model persamaan regresi linier ganda. Keseluruhan proses analisis dilakukan pada taraf uji 5% atau derajat kepercayaan 95%.

Table 1. Uji Instrumen Variabel

Variabel, Indikator	r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Preventif		0,855	Reliabel
- Wajib hadir 15 menit sebelum kerja	0,631		Valid
- Wajib bekerja sesuai waktu	0,684		Valid
- Wajib mematuhi peraturan	0,719		Valid
- Wajib berpakaian rapi	0,722		Valid
- Wajib memakai seragam kerja	0,622		Valid
- Wajib nonaktif HP saat bekerja	0,491		Valid
Motivasi Kerja		0,807	Reliabel
- Berupaya sebaik mungkin	0,357		Valid
- Tergerak mendapat penghargaan	0,631		Valid
- Berusaha mencapai target	0,635		Valid
- Mengedepankan kecermatan	0,550		Valid
- Berusaha mencari cara baru	0,617		Valid
- Semangat mengikuti pelatihan	0,582		Valid
- Aktif mengikuti kegiatan	0,466		Valid
Kepemimpinan		0,718	Reliabel
- Menjelaskan tugas	0,304		Valid
- Memberikan kesempatan inovasi	0,413		Valid
- Mendengarkan ide karyawan	0,536		Valid
- Melibatkan karyawan keputusan	0,557		Valid
- Mendengarkan keluhan karyawan	0,487		Valid
- Berkomunikasi dengan baik	0,449		Valid
Kinerja Karyawan		0,809	Reliabel
- Sesuai beban kerja	0,508		Valid
- Capaian sesuai harapan perusahaan	0,472		Valid
- Menyelesaikan dengan cara tepat	0,561		Valid
- Menyelesaikan sesuai ketentuan	0,667		Valid
- Tidak mengulang kembali	0,607		Valid
- Tidak mendapat komplain	0,514		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2022

3. Hasil

3.1. Deskripsi Responden

Responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 56%, sedangkan Perempuan sebanyak 12% yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Pendidikan terakhir SMA sebanyak 55%, sedangkan D3 sebanyak 4% dan 9% pendidikan S1, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka adalah SMA. Masa kerja dibawah 8 tahun yaitu sebanyak 30,9%, sedangkan sebanyak 45,6% dengan masa kerja antara 8 hingga 15 tahun, sedangkan sebanyak 23,5% masa kerja yang sudah lebih dari 16 tahun yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5 hingga 15 tahun.

3.2. Uji Instrumen

Instrumen kuesioner penelitian seluruhnya valid dengan diperolehnya nilai r -hitung tiap indikator yang lebih dari 0,2. Instrumen tersebut memiliki konsistensi yang tinggi dimana diperoleh nilai cronbach's alpha yang reliabel karena lebih dari 0,5. Data tersebut disajikan pada tabel 1.

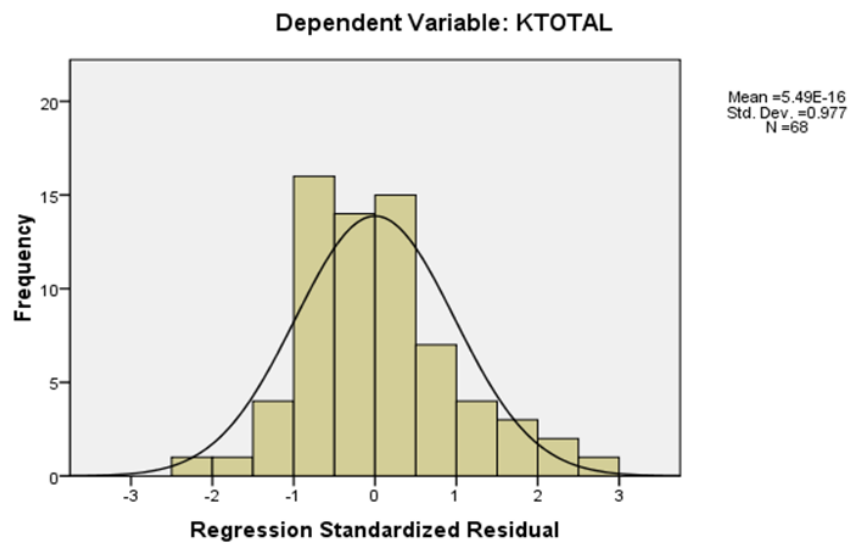
3.3. Deskripsi Variabel

Secara keseluruhan nilai rata-rata (mean) dari variabel disiplin preventif (X1) memiliki nilai sebesar 7,56 pada skala 1 sampai dengan 10 yang dapat diartikan bahwa disiplin preventif pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka cenderung tinggi. Nilai rata-rata (mean) dari variabel motivasi Kerja sebesar 7,33 yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung tinggi. Nilai rata-rata (mean) dari variabel Kepemimpinan sebesar 7,57, yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan cenderung baik. Nilai rata-rata (mean) dari variabel Kinerja sebesar 8,03, yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan cenderung tinggi.

3.4. Uji Persyaratan Analisis

Penyebaran data pada gambar 2 diperoleh kurva yang seimbang atau tidak mengarah salah satu sisi baik kanan ataupun kiri sehingga data penelitian berdistribusi normal atau persyaratan normalitas terpenuhi. Penyebaran data pada gambar 3 dikatakan normal titik - titik menyebar dekat dengan garis diagonal.

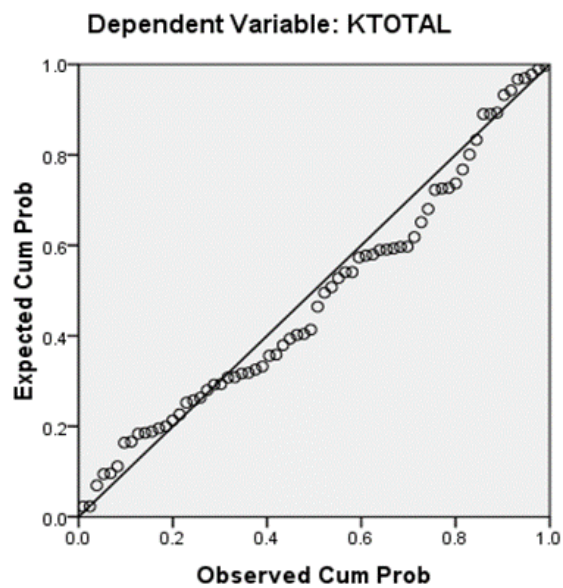
Tabel 2 memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Preventif mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,941 dan nilai VIF sebesar 1,063, variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,917 dan nilai VIF sebesar 1,091, dan variabel Kepemimpinan mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,974 dan nilai VIF sebesar 1,027. Penelitian ini tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena memiliki nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF <10 .



Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2022

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2022

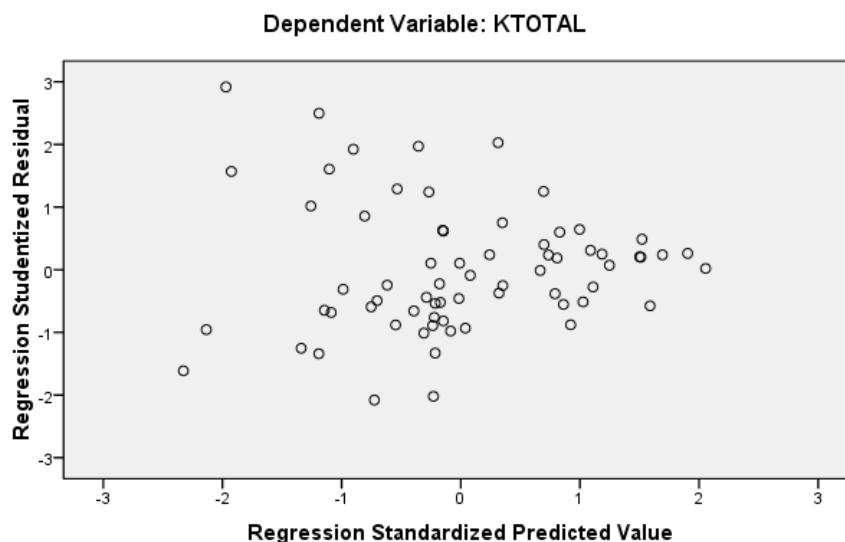
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Preventif	.941	1.063
Motivasi	.917	1.091
Kepemimpinan	.974	1.027

Sumber: Data diolah SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan grafik *scatter plot* pada gambar 4 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dengan titik – titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini bisa diartikan pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2022

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedatisitas

3.5. Model dan Hipotesis

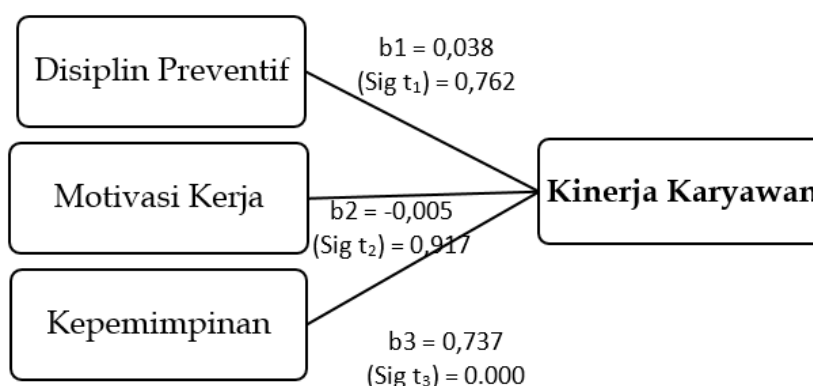
Hasil uji analisis data diperoleh nilai R Square 0.261 pada derajat kesalahan Sig. 0.000. Model penelitian signifikan dan cukup tinggi dimana model layak digunakan karena mampu menjelaskan 26,1% variasi kinerja atas masukan variabel independen. Nilai t-hitung koefisien disiplin preventif $0,304 < t \text{ tabel } 1,997$ dan nilai sig hitung $0,762 > sig \text{ a } 0.05$ maka H10 diterima dan H1a ditolak. Nilai t hitung koefisin motivasi $-0.030 < t \text{ tabel } 1,997$ dan nilai sig hitung $0.976 > sig \text{ a } 0.05$ maka H10 diterima dan H2a ditolak. Nilai t hitung koefisien kepemimpinan $4,695 > t \text{ tabel } 1,997$ dan nilai sig $0.000 < sig \text{ a } 0.05$ maka H30 ditolak dan H3a diterima.

Tabel 4. Uji Model Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Model	
	B	Std. Error	Beta			R Square	Sig.
(Constant)	37.375	12.537		2.981	0.004	0.261	0.000
1 Disiplin Preventif	0.038	0.124	0.034	0.304	0.762		
Motivasi Kerja	-0.005	0.152	-0.003	-0.030	0.976		
Kepemimpinan	0.737	0.157	0.511	4.695	0.000		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 16, 2022



Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

Gambar 5. Model Akhir

4. Pembahasan

4.1. Disiplin Preventif terhadap Kinerja

Disiplin preventif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari (Arianto, 2013) menemukan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar. Di sisi lain penelitian ini tidak sependapat dengan hasil temuan (Ginting & Syamsuri, 2021) yang menemukan disiplin preventif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya disiplin preventif terhadap kinerja karyawan dikarenakan sebagian besar karyawan merasa kedisiplinan di Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka tidak terlalu penting untuk dilakukan setiap hari. Yang terjadi di lapangan kedisiplinan seperti hadir tepat waktu, penggunaan seragam sesuai dengan aturan hanya dijalani pada saat tertentu. Hal ini menjelaskan bahwa suatu kepatuhan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan

yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan preventif tidak dapat mendorong para karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

4.2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Hidayat, 2021) menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2019) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa masih kurang dalam diberikan motivasi oleh pimpinan-pimpinan dalam hal mengadakan seminar yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan-karyawannya, sehingga masih rendah dalam wawasan dan etos kerja terhadap perusahaan.

4.3. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sutanjar & Saryono, 2019) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disisi lain penelitian ini tidak sependapat dengan (Nugroho, 2018) yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini yaitu kepemimpinan mendukung para karyawan maka, kinerja karyawan pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka dapat meningkat.

5. Kesimpulan

Disiplin preventif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka.

Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka harus tegas pada tingkat kedisiplinan karyawan terutama dalam hal taat dalam kehadiran karyawan dengan memberikan penghargaan bagi yang sudah disiplin dan memberikan sanksi bagi yang tidak disiplin. Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka perlu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk seminar dan pelatihan kepada karyawannya sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka harus memiliki

pemimpin yang peka terhadap kondisi lingkungan agar saat ada kebutuhan pengembangan organisasi yang ditujukan agar organisasi mampu beradaptasi pada perubahan lingkungan, pemimpin dapat menganalisis permasalahan organisasi dan mencari solusinya. Seorang pemimpi juga tidak boleh stagnan dan harus terus melakukan pengembangan agar perusahaan yang dipimpinnya tidak tertinggal. Penelitian selanjutnya, hendaknya memperluas obyek penelitian, agar penelitian bisa semakin berkembang dengan menggunakan faktor lain atau indikator lain. Dimana hal tersebut akan menjadi hal yang menarik untuk menjadi bahan pembelajaran dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 42-50.
- Arianto, D. A. (2013, Oktober). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191 - 202. doi:10.21831/economia.v9i2.1809
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021, Juli). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntanasi (EBMA)*, 2(1), 90 - 100. doi:https://doi.org/10.36987/ebma.v2i1.2406
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PEKBIS*, 6(1), 1 - 13. doi:http://dx.doi.org/10.31258/pekbis.6.1.1-13
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nugroho, A. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Ridwan, A. &. (2006). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 19(1), 23-29.
- Sagala, V. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.

Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019, November). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Unigal*, 3(2), 321-325. doi:10.25157/MR.V3I2.2514