

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PADA PERUSAHAAN TRAVEL UMROH DAN HAJIKOTA
TANGERANG)**

WINDY GUSTIA WARDANI

Dosen Manajemen Universitas Pamulang

dosen01579@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tesis ini mengambil populasi semua karyawan pada travel umroh dan haji di kota tangerang yang berjumlah 100 orang. Penulis menggunakan metode deskriptif analisis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, metode penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X1) Kepemimpinan, variabel bebas kedua (X2) Motivasi, Variabel bebas ketiga (X3) Disiplin Kerja, dan Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh R Square pada regresi berganda sebesar 50%. Secara langsung kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh parsial dan langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.184 dibulatkan menjadi 18,4%. Sedangkan secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237 atau dibulatkan menjadi 23,7%. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391 atau dibulatkan menjadi 39.1%. Berdasarkan analisis regresi berganda menyatakan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3.784 dengan signifikan 0,000.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pada saat sekarang sumber daya manusia baik diperusahaan swasta maupun pemerintah berusaha mengungkapkan manusia seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa

yang utuh dan menyeluruh masalah-masalah yang dihadapi organisasi atau perusahaan semakin kompleks seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan angkatan kerja, pelonjakan biaya-

biaya personalia dan penurunan produktifitas telah menempatkan perhatian yang besar pada masalah manajemen sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini manajemen atau perusahaan dituntut mengembangkan cara-cara pada produktifitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusinya yang maksimal pada organisasi, di sisi lain pemimpin dituntut mampu mengarahkan sikap-sikap karyawan dan memberikan dorongan untuk mencapai sasaran organisasi melalui mekanisme peggarahan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terutama pada perusahaan travel haji dan umroh yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sehingga kepuasan yang diperoleh setiap konsumennya dalam hal pelayanan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan tersebut. Tetapi disisi lain apabila kinerja atas keberhasilan karyawan yang merupakan salah satu bentuk prestasi tidak berbanding lurus dengan apa yang diterima dari perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasikerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh

yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja adalah hal yang terpenting untuk perusahaan agar mencapai tujuannya, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi. Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dimana disiplin kerja juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti waktu dan target perusahaan.

Pemeliharaan karyawan harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pemimpin. Karena jika pemeliharaan ini kurang mendapatkan perhatian, akibat semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun. Tidak mungkin karyawan bersemangat kerja dan konsentrasi penuh terhadap kerjaan, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Berdasarkan pembahasan diatas,peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul

pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, metode penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X1) Kepemimpinan, variabel bebas kedua (X2) Motivasi, Variabel bebas ketiga (X3) Disiplin Kerja, dan Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 100 orang, pada penelitian yang dilakukan jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu teknik pengumpulan datanya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang, dimana sebanyak 100 orang dengan menggunakan metode **sampel jenuh**. Teknik pengambilan metode **sensus (sampel jenuh)** yaitu semua populasi

adalah sampel dikarenakan jumlah yang relatif sedikit dengan cara menanyakan langsung kepada karyawan di PT Travel Umroh dan Haji yang berada di Kota Tangerang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan, dimana t hitung sebesar 6,377 dengan signifikansi t sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66023. Maka diperoleh $t_{hitung} (6,377) > t_{tabel} (1,66023)$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan motivasi mereka mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009:133). Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Susilaningsih (2008) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t

hitung variabel motivasi, dimana t hitung sebesar 5,441 dengan signifikansi t sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66023. Maka diperoleh $t_{\text{hitung}} (5,441) > t_{\text{tabel}} (1,66023)$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:110). Menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang berdasarkan dan menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar (Achmad Slamet dalam Kaliri, 2008:22). Pada penelitian Kaliri (2008) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang menyatakan bahwa dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja sangat berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja, dimana t hitung sebesar 7,609 dengan signifikansi t sebesar 0,000, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66023. Maka diperoleh $t_{\text{hitung}} (7,609) > t_{\text{tabel}} (1,66023)$. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009 : 86). Pada hasil penelitian Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero APD Semarang yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 32,016$ dengan signifikan dengan nilai F sebesar

0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai tabel dengan $dk = n-k-1 = 100 - 3 - 1 = 96$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,70 tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan garis regresi adalah $Y = 3,784 + 0,184X_1 + 0,237X_2 + 0,391X_3$. Hal ini dapat diartikan kinerja karyawan tanpa di dukung kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja (konstanta) sebesar 3,784 dan setiap perubahan/ peningkatan secara bersama antara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja akan menentukan tingkat kinerja karyawan, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel kepemimpinan akibat naiknya skor kinerja karyawan sebesar 0,184 dan setiap ada kenaikan variabel motivasi akibat kenaikannya skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,237 dan setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja akibat kenaikannya skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,391. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan pada perusahaan dan semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya apabila kepemimpinan kerja karyawan kurang baik dan motivasi dan disiplin kerja juga rendah, maka kinerja karyawan menurun baik secara sendiri maupun bersama-sama. Kepemimpinan, motivasi dan

disiplin kerja juga memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 50,0%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya selain kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka hipotesis menyatakan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan & Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora Vol.1 No.3. Hal:1-9.
- Aqimuddin, Eka An dan Marye Agung Kusmangi. (2010). *Solusi Bila Terjerat Kasus Bisnis*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kebudayaan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Karyawan*. Universitas Islam Nahdiatul Ulama Jeparo Indonesia. Jurnal *Economia*. Vol.9 Np.2 Hal: 191-200.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Diah, Dessy Rochmatussa dan Susiswo. (2013). *Aplikasi Analisis Diskriminan Metode Fisher Untuk Mengetahui variabel Pembeda Pengguna Kendaraan Bermotor Matik dan Bukan Matik*. Aritikel. Malang.
- Djahir, Yulia dan Dewi Pratira. (2014). *Bahan Ajar Sisten Informasi Manajemen*. Yogyakarta:Deepublish.
- Elfachmi, Amin Kuneifi. (2011). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. LTSM Indonesia. Malang.
- Evanita, Leny. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Jurusan magister Manajemen. Fakultas Universitas Esa Unggul.Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*.CV ELFABETA. Bandung.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Imron, Moch dan Amrul Munif. (2010). *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan Bahan Ajar untuk Mahasiswa*. CV Sagung Seto. Jakarta.
- Ismainar, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja : untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Keperawatan dan Kebidanan*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Kaliri. (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Program Magister Manajemen Pendidikan. Tesis. Universitas Negeri Semarang.
- Kiswanto.M. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis. Vol.6.No.1. Hal:1267-1439.
- Malahayati. (2010). *I'M The Boss*. Jogja Bangkit Publisher. Yogyakarta.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Ansuransi Jasa Inonesia (Persero)*. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Marpaung, Marudut. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah Widya. Vol.2.No.1. Hal : 33-40.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nickels, William G, dkk. (2009). *Pengantar Bisnis Edisi 8*. Salemba Empat. Jakarta.
- Pariaribo, Noack. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pagawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori*. Tesis. Pasca Sarjana Magister Manajemen. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Kepemimpinan Bisnis Indonesia di Era Pasar Bebas*. Jurnal Ekonomi & Pendidikan Vol.7.No.1.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan memakai Analisis Jalur 9Path Analysis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.13.No.1. Hal:40-45.
- Robbins, Stephen S. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Erlangga. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*

- Kerja.CV* Mandar Maju.Bandung.
- Sentana, Aso. (2008). *Yesss, I'M Leader*. PT Elex Media Komputido. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sidanti, Heni. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol.9. No.1. Hal 44-53.
- Soekarso dan Iskandar Putong. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukmasari, Hentry. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Jurnal Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen. Universitas Dian Nuswanto. Semarang.
- Sulaiman, dkk. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol.3.No.2. Hal 78-84.
- Supriyatna, Dadang dan Andi Sylvana. (2011). *Manajemen*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang)*.Undip.Vol VII. No.2.Hal : 77-84.
- Susilaningsih, Nur. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. STIE AUB Surakarta.Vol.I No.2.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thalib, Jamil. (2015). *The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal Vi Office – Indonesia*. The Lecturer of Economic Science of Ujung Pandang Education, Foundation – Makassar, South Sulawesi Province, in the Middle Part of Indonesia. Academic Journal Interdisciplinary Studies MCSER

- Publishing , Rome-Italy. Vol.4
No.2. Hal:117.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Tumilaar, Brigita Ria. (2015). *The Effect Of Disipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. Faculty Of Economics and Business International Business Administration (IBA) Program University Of Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. Vol.3 No.2. Hal 787-797.
- Wato, Fidelis. (2012). *Anilisis Pengaruh Kedisiplinan kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pemberian Bonus Karyawan pada PT Urecel Indonesia*.Tesis. Universitas Pamulang. Tangerang Selatan.
- Widikyo, Dona Puguh. (2015). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Combiphar Jakarta*. Tesis Pascasarjana Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- Yahya, Yohannes. (2006). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Zulfikar. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*.Deeppublish. Yogyakarta.