

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPRS AMANAH UMMAH KANTOR PUSAT DI BOGOR

<sup>1\*</sup>Husni Adnan, <sup>2</sup>Ahmad Nazir, <sup>3</sup>Anggada Bayu Seta, <sup>4</sup>Denok Sunarsi  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[husniadnarita0927@gmail.com](mailto:husniadnarita0927@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,172 > 1,993)$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,095 > 1,993)$ . Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,927 + 0,397X_1 + 0,452X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 67,0% sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,072 > 2,730)$ .

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at BPRS AMANAH UMMAH BOGOR HEAD OFFICE. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 76 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 47.4% and hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8,172 > 1,993)$ . Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 47.0% and hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.095 > 1.993)$ . Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.927 + 0.397X_1 + 0.452X_2$ . The value of the coefficient of determination is 67.0% while the remaining 33.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(74.072 > 2.730)$ .*

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

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini dunia usaha tidak lagi dibatasi oleh sekat – sekat wilayah. Berbagai perusahaan mempunyai kesempatan untuk meluaskan jangkanya. Dalam kondisi seperti ini dunia usaha dihadapkan pada suatu kompetisi yang sangat ketat. Karena hanya perusahaan dengan kondisi yang “prima” yang dapat bertahan dan bersaing dalam dunia usaha yang kompetitif ini.

Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peran dari para karyawan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menentukan baik buruknya organisasi perusahaan. Untuk itu diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan agar kinerjanya dapat maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan

maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan

Manurut Sutrisno (2017:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Sesuai dengan kondisi tersebut, kondisi ini pun terjadi di BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat Bogor ( Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Amanah ). karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan tersebut maka perusahaan banyak melakukan perubahan baik dari segi sumber daya manusia, pemasaran, operasional dan keuangan serta penyediaan alat-alat (mesin) yang berkualitas. Demikian pula yang terjadi pada BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat Bogor dimana masih terlihat kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga akan menurunkan tingkat kinerja kerja karyawan. Banyak diantaranya yang terlambat hadir dari jam yang telah ditentukan, karyawan yang sering melakukan izin akan mencerminkan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Setiap perusahaan akan menemui persoalan-persoalan mengenai penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan dan pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memenuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Tanpa *daily job activity* karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan

seefisien mungkin dan akan terasa lebih cepat selesai karena mereka bekerja tanpa mengikuti urutan kerja sesuai keinginan perusahaan. Dengan demikian banyak karyawan yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, ini akan menjadi sebuah perhatian penting karena karyawan memiliki jam kerja dari jumlah jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan yakni selama 8 jam kerja. Dalam hal ini tidak diterapkannya daily job activity membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Hal ini membuat tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan akan terabaikan, karena karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan tergesa-gesa sehingga berakibat pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Kedisiplinan yang baik akan mempengaruhi kinerja yang optimal dan juga sebaliknya kedisiplinan yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja yang kurang optimal namun karyawan masih saja kurang disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta mengenai: "Pengaruh

Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pegawai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pegawai BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat Bogor"

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis kelamin**

|       |           | Freque<br>ncy | Perce<br>nt | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-----------|---------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Valid | Laki-laki | 46            | 60.5        | 60.5             | 60.5                  |
|       | Perempuan | 30            | 39.5        | 39.5             | 100.0                 |
|       | Total     | 76            | 100.0       | 100.0            |                       |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau 60,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 30 orang atau 39,5%.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|                  | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 25 Tahun | 3         | 3.9     | 3.9           | 3.9                |
| 25 - 35 Tahun    | 27        | 35.5    | 35.5          | 39.5               |
| 36 - 45 Tahun    | 25        | 32.9    | 32.9          | 72.4               |
| 46 - 50 Tahun    | 14        | 18.4    | 18.4          | 90.8               |
| > 50 Tahun       | 7         | 9.2     | 9.2           | 100.0              |
| Total            | 76        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 3,9%, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 27 orang atau 35,5%, yang berusia antara 36-45 tahun

sebanyak 25 orang atau 32,9%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 14 orang atau 18,4% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang atau 9,2%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|                     | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA Sederajat | 54        | 71.1    | 71.1          | 71.1               |
| Diploma             | 6         | 7.9     | 7.9           | 78.9               |
| Sarjana (S1)        | 10        | 13.2    | 13.2          | 92.1               |
| Magister (S2)       | 6         | 7.9     | 7.9           | 100.0              |
| Total               | 76        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 54 orang atau 71,1%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang atau 7,9%, yang berpendidikan Sarjana

(S1) sebanyak 10 orang atau 13,2% dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 6 orang atau 7,9%.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

|                 | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 2 Tahun | 5         | 6.6     | 6.6           | 6.6                |
| 3 - 4 Tahun     | 30        | 39.5    | 39.5          | 46.1               |
| 5 - 6 Tahun     | 17        | 22.4    | 22.4          | 68.4               |
| > 6 Tahun       | 24        | 31.6    | 31.6          | 100.0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 |
|-------|----|-------|-------|

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 5 orang atau 6,6%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 30 orang atau 39,5%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 17 orang atau 22,4% dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 24 orang atau 31,6%.

## 2. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek

penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *Likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Tabel Interval Tanggapan Responden**

| Rentang Skala | Keterangan / Kriteria                   | Disingkat |
|---------------|-----------------------------------------|-----------|
| 1,00 – 1,79   | Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik | STS / STB |
| 1,80 – 2,59   | Tidak Setuju / Tidak Baik               | TS / TB   |
| 2,60 – 3,39   | Kurang Setuju / Kurang Baik             | KS / KB   |
| 3,40 – 4,19   | Setuju / Baik                           | S / B     |
| 4,19 – 5,00   | Sangat Setuju / Sangat Baik             | SS / SB   |

Sumber: Sugiyono (2018:95)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,671 + 0,558X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,474 atau sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$

hitung  $> t$  tabel atau ( $8,172 > 1,993$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,508 + 0,639X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi



pengaruhnya sebesar 0,470 atau sebesar 47,0% sedangkan sisanya sebesar 53,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,095 > 1,993)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,927 + 0,397X_1 + 0,452X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,818 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 67,0% sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,072 > 2,730)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,671 + 0,558X_1$ , nilai

korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,172 > 1,993)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,508 + 0,639X_2$  nilai korelasi sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,095 > 1,993)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,927 + 0,397X_1 + 0,452X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,818 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,0% sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,072 > 2,730)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah Sandy. (2017). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Afandi P. 2018. *Manajaemen Sumber Daya Manuasia: Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Agus Ahyari. 2017. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Ahyari Agus. 2017. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Amirullah (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianto N., & Septiani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS*. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302-315.
- Bintoro M.T., & Daryanto. (2017 ). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Cintia E., & Gilang A. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I*. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Dessler Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: BOGOR
- Dessler Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Elburdah Riza Putri. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan*. *Jurnal Media Bina Ilmiah*. Vol.15, No.11, ISSN 1978-3787 (Cetak), ISSN 2615-3505 (Online).
- Ghozali Imam . (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke Tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan M SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Husain B. A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Husain Bachtiar Arifudin. (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.1, No.1, ISSN 2621-797X.
- Mangkunegara A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 57-66.
- Pramaswara A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 339-345.
- Rastana I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata, 1(3), 834-843.
- Santoso S. (2017). Menguasai statistik parametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sayfrina N. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Ilmu Ekonomi Riau. Vol. 8, No.4, ISSN: 1410-7988.
- Siagian Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.23. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho Ronal Donra. Hotlin Siregar. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol.9, No.2.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Jenius. Vol. 3, No.1.
- Bronto Kesuma, dan Harun Syamsuddin (2019), Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan PT.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. Jurnal Program Magister Universitas IGM Palembang. Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019
- Darodjat, T. A. (2017:188). Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Doni Oktavianus Antou tahun 2019 dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang



- I Manado ". Jurnal EMBA. 151  
Vol.1 No.4 Desember 2019,  
Hal. 151-159
- Galan Kusuma, Edy Rahardja (2018).  
Pengaruh Gaya  
Kepemimpinam  
Transformasional , Budaya  
Organisasi, Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Pada  
Karyawan. E-journal-s1.undip.  
Volume 7, Nomor 2, Tahun  
2018
- Ghozali (2018:97) Aplikasi Analisis  
Multivariate Dengan Program  
IBM SPSS 21 Update PLS  
Regresi Edisi 7. Semarang:  
Badan Penerbit Universitas  
Diponegoro.
- Guruh Dwi Pratama (2020). Pengaruh  
Gaya Kepemimpinan Dan  
Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada  
PT.Garuda Karya Mandiri.  
Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2,  
No. 2, Februari 2020.
- Hamidi (2020), Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Viking Engineering .  
FE, UNRIKA, Indonesia  
Dimensi, VOL. 9, NO. 1 : 1-16.