

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kota Prabumulih

Finura Okthavia ^{*1}

Resi Marina ²

Amandin ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

*e-mail: finuraoktha1210@gmail.com , resimarina50@gmail.com , amandinpp50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari seluruh Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,369 + 0,759 X_1 + (0,137) X_2$ Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. $0,000 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City. The population and sample in this study were 60 employees of PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City. The analysis technique used was multiple linear regression analysis processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. The results of this study indicate that there is an influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City. With a significance F of $0.000 < 0.05$. The multiple linear regression equation $Y = 5.369 + 0.759 X_1 + (0.137) X_2$ The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City. $0.000 < 0.05$. There is an influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership and Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan pengaturan tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia dianggap salah satu hal penting karena mereka memiliki peran sentral dalam kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi atau masyarakat. Nugraha, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Jufrizen dan Fadilla (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui absensi (kedisiplinan) Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, kepemimpinan. Menurut Muizu (2019), menjelaskan bahwa pada awal perkembangannya, kepemimpinan berpusat pada ciri pemimpin, kemudian mengalami pergeseran dengan penekanan ke arah berpikir tentang keikutsertaan para pengikut di dalam kepemimpinan, dengan memberikan pengaruh timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

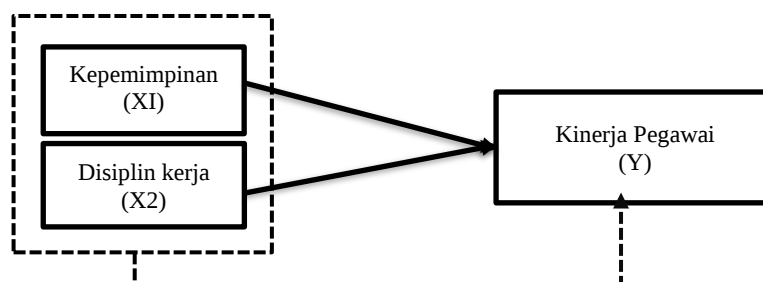
Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Agar tercipta disiplin kerja yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan.

Menurut Afandi dalam Meinitasari (2023:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut. Dari obsevasi yang dilakukan masih banyak pekejaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

PT. Epsindo Jaya Pratama adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang pabrikaan dan pengembangan Electric Submersible Pump System (ESPS) dan Horizontal Pumping System (HPS). Peralatan tersebut banyak digunakan dalam industri pertambangan minyak dan gas bumi baik di Indonesia ataupun di mancanegara PT. Epsindo Jaya Pratama (EJP) Didirikan pada tahun 1999, dimana pada awalnya perusahaan kami menitikberatkan hanya pada penyediaan suku cadang, bahan baku dan aksesoris Electric Submersible Pump System (ESPS) serta memberikan pelayanan, jasa perbaikan, perawatan dan layanan lapangan bagi pelanggan.

Berdasarkan tinjauan teoritis diatas, maka didapatkan gambaran konsep kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diperkirakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

H2: Diperkirakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

H3: Diperkirakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

METODE

Kajian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan alat olah data yang digunakan menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh nantinya berupa angka atau numerik. Dengan lokasi penelitian yang berada di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih yang beralamat di , Kelurahan Patih Galung Kota Prabumulih. Dengan populasi penelitian adalah sebanyak 60 orang karyawan yang senantiasa berada serta bertugas di Jl. Lingkar Timur, Tj. Raman, Kec. Prabumulih

Selatan Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Penelitian ini juga menerapkan teknik non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh dalam menentukan jumlah partisipan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, yang diformulasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Disiplin kerja

a : Konstanta

b₁-b₂ : Koefisien regresi dari variabel independen X₁ dan X₂

e : Standar error atau tingkat kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kesahihan suatu alat ukur dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *corrected item- total correlation* atau membandingkan nilai *corrected item-total correlation* sebagai rhitung dengan rtabel. Dengan nilai r tabel sebesar: $df=n-2 = 60-2 = 58 = 0,2542$, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	rtabel	rhitung	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)			
	KK 1		0,596	Valid
	KK 2		0,568	Valid
	KK 3		0,625	Valid
	KK 4		0,586	Valid
	KK 5	0,2542	0,559	Valid
	KK 6		0,465	Valid
	KK 7		0,554	Valid
	KK 8		0,490	Valid
	KK 9		0,562	Valid
	KK 10		0,329	Valid
2.	Kepemimpinan (X1)			
	K 1		0,627	Valid
	K 2		0,621	Valid
	K 3		0,328	Valid
	K 4		0,796	Valid
	K 5	0,2542	0,568	Valid
	K 6		0,694	Valid
	K 7		0,435	Valid
	K 8		0,368	Valid
	K 9		0,433	Valid
	K 10		0,408	Valid
3.	Disiplin Kerja (X2)			
	DK 1		0,596	Valid
	DK 2		0,355	Valid
	DK 3		0,514	Valid
	DK 4		0,717	Valid
	DK 5	0,2542	0,593	Valid
	DK 6		0,644	Valid

DK 7	0,383	Valid
DK 8	0,431	Valid
DK 9	0,558	Valid
DK 10	0,577	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung yang didapat sudah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kekonsistenan hasil suatu instrument yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,711	0,6	Reliabel
X2	0,718	0,6	Reliabel
Y	0,723	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

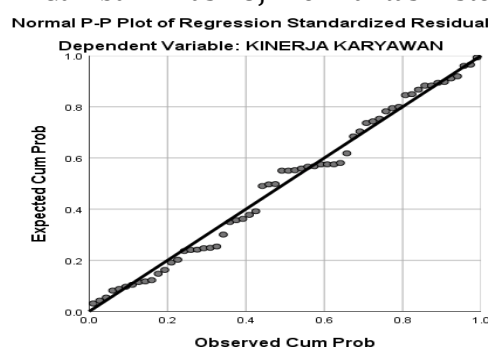
Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu yang ada dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dengan melihat *bell-shaped curve* dan *histogram regression residual* dengan ketentuan:

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka dapat dikatakan distribusi data normal.
- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$, maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.

maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola kurva yang berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*), yang berarti bahwa sebaran residu pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75889761
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.068
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan mengetahui dari nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10. Adapun hasil dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0,803	1,246
Disiplin kerja	0,803	1,246

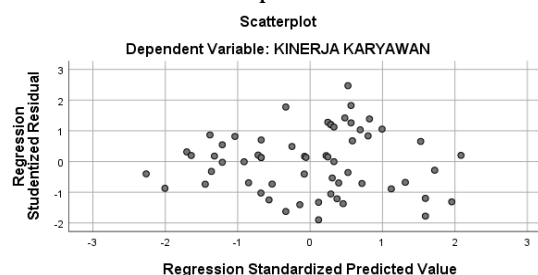
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel independen pada penelitian ini sebesar $0,803 > 0,1$ sedangkan nilai VIF variabel independen sebesar $1,246 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian yang dilakukan. Adapun hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.369	2.761		1.945	.057
	KEPEMIMPINAN	.759	.068	.792	11.178	.000
	DISIPLIN KERJA	.137	.059	.165	2.325	.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,369 + 0,759X_1 + 0,137X_2$$

Dari persamaan diatas dapat di intepretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.369 artinya apabila Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah nol (0) maka Kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih nilai nya sebesar 5.369
2. Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,759 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,759 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,137 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_2) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,137 satuan.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas secara masing-masing terhadap variabel terikat serta digunakan untuk menjawab hipotesis variabel secara parsial. Untuk membuktikan hipotesis parsial diatas dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka didapatkan $df=n-k=60-1=59$, t_{tabel} sebesar 2,001. Dengan H_0 ; $\beta_1 = 0$, terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.369	2.761		1.945	.057
	KEPEMIMPINAN	.759	.068	.792	11.178	.000
	DISIPLIN KERJA	.137	.059	.165	2.325	.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasilnya adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11.178 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_1) diterima.

Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.325 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_2) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini dilakukan untuk menentukan serta mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dalam penelitian. Dengan menggunakan Tingkat signifikansi 5% maka didapatkan $df_1=k-1=1$ dan $df_2=k-1=60-2-1=58$ dengan F_{tabel} sebesar 3,16.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	Regression	612.320	2	306.160	95.607	.000 ^b
	Residual	182.530	57	3.202		
	Total	794.850	59			

A. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

B. Predictors: (Constant), *Disiplin Kerja, Kepemimpinan*

Berdasarkan Tabel 6 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $95.607 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.762	1.78949

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,762 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpin (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama adalah sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama melalui kepemimpinan dan disiplin kerja, serta objek dalam penelitian ini adalah PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 60 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama. Dimana bisa dilihat dari thitung > ttabel atau $11.178 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Serta Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari thitung > ttabel atau $2.325 > 2.001$ nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$. Selain itu Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $95,607 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adiawaty, S.(2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 214-225.
- Ella Anastasya Sinambela,, Utami Puji Lestari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan* -Volume 10 Pages 178-190.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hengky Mangiring P, (2021). *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Hermawan. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang*. Retrieved Februari 6, 2024, from Repository Institut Itbis Widya Gama Lumajang: <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1253/>
- Imam, N. (2022). *Analisis Green Produk, Green Price, dan Green Promotion Terhadap Purchase Intention Pada Produk Herbalife Nutrition*. Retrieved 2023, from Repository Universitas Nusantara PGRI Kediri: <http://repository.unpkediri.ac.id/5061/>
- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Jufrizen & Fadilla, P.H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7 (1).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khairina, S. R. (2022). Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Extract. *Journal Beauty and Cosmetology* (JBC), 13-16.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur di Manado. *Jurnal EMBA*, 2030-2039.

- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Milala, J. A. (2022, Agustus 10). *Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi*. Retrieved Januari 31, 2024, from Digital Repository Universitas Quality Berastagi: <http://portaluqb.ac.id:808/470/>
- Muizu, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, E-ISSN : 2655-5638. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2 No. 1 2019.
- Nugraha, R. G., Dewi, K. H., & Izfadlillah, T. (2022). Analysis of Leadership Style at Sukasari Village Office Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 4(1), 72-76.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Sianipar, M. E., Gaol, R. L., S. M., & Tanjung, D. S. (2022). Pengaruh Bullying Terhadap Keterampilan Sosial Anak Di Lingkungan Sekolah Di SD Negeri 066050 Di Kecamatan Medan Denai Denai. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Syarifuddin, Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*.
- Wahyuni, N. P., Widiastuti, N. L., & Santika, I. G. (2022). IMPLEMENTASI METODE EXAMPLES NON EXAMPLES. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*.
- Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. (2021, Desember). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1, 84-94.