

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putu Pradiva Putra Salain¹ | I Nyoman Resa Adhika² | I Gede Rihayana³ || I
Nengah Aristana⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: divasalain@unmas.ac.id

Abstrak – Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya keterlibatan sumber daya manusia pada suatu usaha dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga peran kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha ritel di Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan di usaha ritel dengan jumlah populasi sebanyak 131 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, usaha ritel ini diharapkan dapat mengikutsertakan karyawan dalam pemberian ide dan pengambilan keputusan, memberikan konsekuensi yang tegas kepada karyawan yang datang bekerja tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan yaitu dengan memberikan sanksi dan meningkatkan sistem kekeluargaan di dalam perusahaan agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan misalnya dengan diadakan kegiatan family gathering.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja

Abstract – This research is motivated by the importance of the involvement of human resources in a business in an effort to achieve company goals, so that the role of leadership, work discipline and high work motivation is able to improve employee performance. The aim of this research is to determine the influence of leadership, work discipline and work motivation on employee performance in retail businesses in Denpasar City. This research was conducted in a retail business with a population of 131 employees and a sample size of 99 people. Determination of the sample in this study used a saturated sampling technique. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) work

motivation has a positive and significant effect on employee performance. In improving employee performance, this retail business is expected to be able to involve employees in providing ideas and making decisions, giving strict consequences to employees who come to work not according to the set hours, namely by providing sanctions and improving the family system within the company to create good relationships between employees, for example by holding family gatherings.

Keywords: employee performance, leadership, work discipline and work motivation.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus selalu siap menghadapi perubahan dan memperbaiki berbagai aspek agar dapat bertahan dan berkembang. Aspek- aspek yang perlu dipersiapkan mencakup seluruh elemen dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling penting yang membutuhkan perhatian dan perlakuan khusus, selain faktor lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi sangat berharga dalam strategi mencapai tujuan organisasi (Nailul & Sri, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Agus, dkk. 2023). Penelitian ini dilakukan pada usaha retail yang menyediakan berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari bagi konsumen yang ingin membeli produk seperti bahan makan, peralatan

rumah tangga, kebutuhan pribadi, hingga kebutuhan produk-produk elektronik. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh usaha retail ini.

Fenomena terkait kinerja karyawan yang dialami pada perusaah ini ditandai dengan penjualan yang mengalami fluktuasi pada tahun 2024.

Tabel 1.1

Data Penjualan Tahun 2024

Bulan	Penjualan (Rp)	Pertumbuhan (Persen)
Januari	750.200.025	-
Februari	762.052.978	1,58
Maret	771.110.817	1,20
April	776.829.124	0,73
Mei	763.226.298	-1,75
Juni	747.652.199	-2,04
Juli	751.367.043	0,50
Agustus	699.367.043	-6,92
September	650.502.317	-6,99
Oktober	687.823.028	5,74
November	714.110.207	3,82
Desember	764.011.345	6,99
Jumlah	8.838.352.324	2,85
Rata-rata	736.529.360	0,24

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa penjualan pada perusahaan ritel di tahun 2024 mengalami fluktuasi dimana rata-rata persentase pertumbuhan hanya sebesar 0,24 persen. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Depo pada perusahaan ini, rata-rata penjualan produk bulan Mei, Juni, Agustus dan September 2024 belum mencapai standar penjualan diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kinerja karyawan pada bagian sales belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, sebagian kinerja karyawan pada bagian gudang dan pengiriman memiliki kualitas kerja yang rendah dapat dilihat dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerjanya. Tidak stabilnya penjualan mengindikasikan menurunnya minat konsumen untuk melakukan yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Selain itu, pada tahun 2024, perusahaan ritel ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dicermati melalui data yang diolah pada Bulan Mei- Desember 2024.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2024

BULAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	JUMLAH HARI AKTIF KERJA	JUMLAH ABSENSI (ORANG)	ABSENSI (%)	KEHADIRAN (%)
MEI	131	31	1	3,30%	96,70%
JUNI	131	30	1	3,25%	96,75%
JULI	131	31	1	3,35%	96,65%
AGUSTUS	131	31	1	3,35%	96,65%
SEPTEMBER	131	30	1	3,25%	96,60%
OKTOBER	131	31	3	5,50%	95,50%
NOVEMBER	131	30	3	7,67%	92,33%
DESEMBER	131	31	4	8,60%	91,40%

Sumber: Data diolah (2024)

Absensi adalah ketidakhadiran seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja.

Tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan persentase absensi dari 3,30% pada awal bulan Mei 2024 menjadi 8,60% di bulan Desember 2024. Jika semakin besar tingkat absensi karyawan, maka akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memberi contoh, memotivasi orang lain dengan tujuan mencapai target organisasi serta memberikan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Irna, dkk.

2023). Fenomena kepemimpinan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya seperti pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ade & Hariyanty, 2021). Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Fenomena yang ditemukan dari hasil wawancara yang diperoleh bahwa adanya penurunan persentase kehadiran karyawan dari bulan Mei 2024 yaitu sebesar 96,70% menjadi 91,40% pada bulan Desember 2023 yang diakibatkan oleh menurunnya rasa taat karyawan dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar agar mereka bersedia

melaksanakan tugas yang telah ditentukan (Nurmin & Hadi, 2020).

Kajian Pustaka

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang digunakan oleh (Locke 1968) sebagai teori utama (Grand Theory). Goal setting theory merupakan salah satu bentuk dari teori kinerja. Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memberi contoh dan memotivasi orang lain dengan tujuan mencapai target organisasi serta memberikan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Irna, dkk. 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ada, serta sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Ade & Hariyanty, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja dari

luar agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditentukan (Nurmin & Hadi, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari peran tugas atau aktivitas khusus dalam suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Benardin & Russell, dalam Priansa, 2017:48).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi > 0,30 sehingga masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa instrumen penelitian variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters,b	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.00218456
Most Extreme Differences	Absolute	0.051
	Positive	0.044
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200c,d

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan output pada Tabel 1.3 terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.4

Hasil Uji Multikolinearitas

MODEL	COLLINEARITY STATISTICS	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	0.439	2.278
Disiplin Kerja	0.321	3.111
MOTIVASI KERJA	0.559	1.790

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil uji multikolineritas pada Tabel 1.4 dapat diketahui:

Nilai tolerance variabel kepemimpinan (X1) yakni 0,439 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) yakni 2,278 lebih

kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai tolerance variabel disiplin kerja (X2) yakni 0,321 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) yakni 3,111 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai tolerance variabel motivasi kerja (X3) yakni 0,559 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel motivasi kerja (X3) yakni 1,790 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

MODEL		T	SIG.
1	(Constant)	2,232	0,028
	Kepemimpinan	-0,791	0,431
	Disiplin Kerja	0,567	0,572
	Motivasi kerja	0,117	0,907

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan output pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil ini karena Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel kepemimpinan sebesar 0,431, disiplin kerja sebesar 0,572 dan motivasi kerja sebesar 0,907 lebih

besar dari 0,05 maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.6

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,864	1,153		2,483	0,015
	Kepemimpinan	0,390	0,075	0,430	5,235	0,000
	Disiplin Kerja	0,390	0,106	0,352	3,662	0,000
	Motivasi kerja	0,287	0,121	0,173	2,369	0,020

R : 0,847
R square : 0,718
Adj R Square : 0,709

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda pada Tabel 1.6 adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,864 + 0,390X_1 + 0,390X_2 + 0,287X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,390 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan konstan. Perubahan

tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,390 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan konstan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,287 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,287 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan konstan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.4

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	2,864	1,153		2,483	0,015
	Keperimpinan	0,390	0,075	0,430	5,235	0,000
	Disiplin Kerja	0,390	0,106	0,352	3,662	0,000
	Motivasi kerja	0,287	0,121	0,173	2,369	0,020
R : 0,847						
R square : 0,718						
Adj R Square : 0,709						

Sumber : Data diolah (2024)

Putu Pradiva Putra Salain
I Nyoman Resa Adhika
I Gede Rihayana
I Nengah Aristana

Berdasarkan tabel di 5.4 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,847. Dengan demikian hasil uji koefisien berganda (R) dari variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan sangat kuat karena masuk dalam interval 0,80-1,000. Hubungannya sendiri bersifat positif, artinya apabila terjadi peningkatan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 5.4 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,718 x 100 persen = 71,8 persen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 71,8 persen terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Uji t

Berdasarkan Tabel 5.4 maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.4 maka diketahui bahwa nilai thitung variabel

kepemimpinan adalah sebesar 5,235 dan nilai sig sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikemukakan nilai $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel ini dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.4 maka diketahui bahwa nilai thitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,662 dan nilai sig sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa nilai $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.4 maka diketahui bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,368 dan nilai sig sebesar 0,020. Sesuai dengan

kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa nilai $\text{sig. } 0,020 < \alpha 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya, semakin baik dan efektif peran kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhani & Ratnasari (2019), Hakim & Alhakim (2020), Rukhayati (2019), Budriartini, dkk. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka

kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Iptian, et al., (2020), Hotmauli & Effendy (2023), Araffat, et al., (2020), Sukardi & Raharjo (2020), Abid & Rukmana (2022) yang menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifa'I, et al., (2019), Amin, et al., (2023), Awidiya & Netra (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya, semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk

kepemimpinan maka kinerja karyawan menurun.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka kinerja karyawan menurun.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin buruk.

Saran bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi nantinya penelitian ini dikembangkan dan diperluas pada sektor lainnya, selain ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R. S., dan Anita, T. W. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agaf Global Kreasindo Di Bekasi Timur. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 2(3), 1886- 1887.
- Ade, M., dan Hariyanty, A. W. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(2), 122.
- Agus, H. P., Ike, K., dan Agus, R. A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan HOKI Bank Bali. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 199.
- Ahmad, R., dan Atik, B. P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*, 2(1), 11.
- Andy, A., Machasin, dan Yulia, E. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 51-54.
- Archie, S. W., Rosalina, K., dan Imelda, W. J. O. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Akuntansi (EMBA)*, 7(1), 992.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., dan Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Belti, J., dan Onsardi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 184.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S. dan Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Elia, M. P., Andi, M. S., dan Fanji, W. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama (Cabang Yogya Riau Junction Bandung). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis*, 5(1), 5.
- Febrianty. 2023. *Manajemen Bisnis Konsep dan Strateginya*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Fechry, E. P., John, E. F., dan Stanis, M. M. P. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 518.

- Friska, S., Achmad, T., dan Hikmah, P. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (MADANI)*, 1(7), 79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186979>.
- Gede, G., Made, I. P., dan I, N. R. A. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung. *VALUES*, 4(1), 219-220.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- I, G. A. S., Made, I. P., dan I, N. R. A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Herbal Nadis. *VALUES*, 4(2), 451-452.
- Ida, A. C. R., Gde, B. S. P., dan I, N. R. A. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 66.
- Ida, A. D. H. M., Made, I. P., dan I, N. R. A. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kreativitas Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Rex Denpasar. *VALUES*, 4(3), 880.
- Irna, I., Andi, I., dan Jumaidah, J. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 240.
- Ita, N., dan Irfan, R. A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 1(3), 1028.
- Kartika, D. A., Ariadi, S., dan Siti, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (JIMEK)*, 2(1), 105.
- Landra, N., Budiayasa, I. G. P. E., dan Widyawati, S. R. 2022. The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizensip Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Bussiness Application)*, 11(2), 251-262.
- Marbawi, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Melya, I. G. P. A., Mustika, I. N., dan Widyawati, S. R. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Job

- In Security Intention Karyawan Pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Muhamad, E. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (OPTIMAL)*, 13(1), 4.
- Muhammad, S. H., Didin, H. P., Muhamad, A. F. A., Wenny, D. F., Yanthy, H. P., Leli, D., dan Muhamad, E. 2024. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 295.
- Muhammad, S., Susi, H., dan Yusni, M. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 171-172.
- Mukhamad, I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 508.
- Nahrin, Masdar, M., dan Mukhlis, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal Of Management Science*, 1(2), 248.
- Nailul, M., dan Sri, I. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1121-1122.
- Ni, L. G. P. P., I, N. R. A., dan I, W. G. A. S. J. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan. *Widyadari*. 20(1), 66.
- Nurmin, A., dan Hadi, K. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(3), 315.
- Oktaviani, D., dan Fanji, W. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*. 5(2), 214.
- Pendi, H., dan Nuridin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisna Dwipayana*, 8(2), 47.
- Rima, H., dan Via, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(2), 167.
- Sri, M., Harries, A. I., Rudi, Y. B. S., dan Habibuddin, N. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: CV. Mitra Cendekia Media.
- Sugiyono, D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, S. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (3rd Ed)*. Bandung: CV Alfabeta. Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., dan Widyawati., S. R. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., dan Apsari, N. M. N. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan PT Nestle Kota Denpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., dan Oktariana, I. W. R. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., dan Putri, K. W. D. 2024. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. S., Purnawati, N. L. G. P., dan Ribek, P. K. 2023. Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with EmployeeChampion: Evidence from The Small Medium Industries. *Internasional Jurnal of Social Science And Bussiness*, 7(2), 448-453.