

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI PLYWOOD TJIPTA RIMBA DJAJA UNIT PELAYARAN BELAWAN

Dina Fitriana¹, Eka Purnama Sari²

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Indonesia

fitrianadina677@gmail.com¹, sariekapurnama42@gmail.com²

ABSTRACT

Leadership is one of the factors in improving employee performance because a leader can motivate someone to act and behave that can control and maintain activities and determine the general direction that must be taken. If the leadership provides proper and good direction to employees, it will lead to high morale. The purpose of this research is to find out leadership, work discipline and motivation on employee performance. This research is quantitative using descriptive statistical method and using saturated sampling technique. Because all members of the population are sampled. The data used in this study are primary and secondary data with a total sample of 70 respondents, namely employees at PT. Plywood Industry Tjipta Rimba Djaja Belawan Shipping Unit. While the analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of simultaneous research, it shows that the variables of leadership, work discipline and motivation have a significant and positive effect on employee performance. But not with the motivational variable partially has no effect on employee performance at PT. Plywood Industry Tjipta Rimba Djaja Belawan Shipping Unit.

Kata Kunci: Leadership, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu pembangunan dan teknologi. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Di era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan dalam persaingan yang semakin ketat. Manusia sebagai faktor penggerak, pengendali, dan pelaksana seluruh kegiatan dalam perusahaan. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori mengenai kepemimpinan dapat digolongkan kedalam tiga pendekatan utama adalah :

1. Pendekatan sifat
2. Pendekatan Kepribadian Perilaku
3. Pendekatan kepemimpinan situasional

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan.

Memotivasi karyawan merupakan suatu proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang berdasarkan pengetahuan yang membuat pegawai mau bergerak demi kepentingan dirinya atau pun memenuhi tugas dan tujuan organisasi.

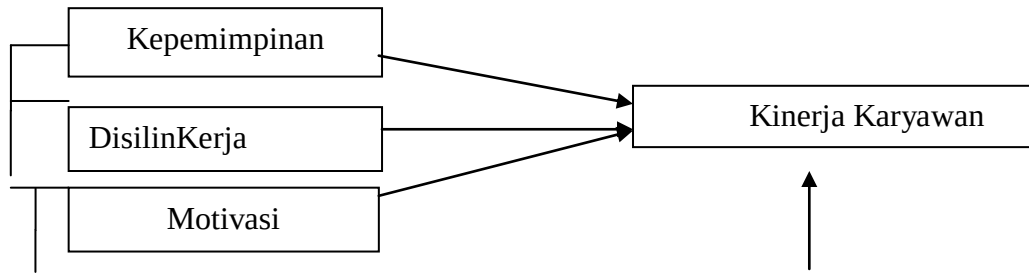
Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepada sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi



Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif ini berupa data primer dan sekunder. Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari perusahaan dan informasi- informasi lainnya.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April sampai bulan September 2022 dan Jl. Pulau Sicanang belawan, Kode pos 20416. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan april 2022.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta dan Keputusan Regresi
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi variabel
X₁ : Variabel Kepemimpinan
X₂ : Variabel Disiplin Kerja
X₃ : Variabel Motivasi
e : Tingkat kesalahan (error)

Hal ini jika koefisien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
 - a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil $< r$ tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
 - b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.
2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistik
 - a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan	P1	0.640	0,361	Valid
	P2	0.741	0,361	Valid
	P3	0.371	0,361	Valid
	P4	0.569	0,361	Valid
	P5	0.632	0,361	Valid
	P6	0.793	0,361	Valid
	P7	0.681	0,361	Valid
	P8	0.609	0,361	Valid
	P9	-0.201	0,361	Tidak Valid
	P10	0.219	0,361	Tidak Valid
	P11	-0.278	0,361	Tidak Valid
	P12	0.500	0,361	Valid
	P13	0.659	0,361	Valid
	P14	0.748	0,361	Valid
	P15	0.701	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
DisiplinKerja	P1	0.755	0,361	Valid
	P2	0.827	0,361	Valid
	P3	0.815	0,361	Valid
	P4	0.744	0,361	Valid
	P5	0.759	0,361	Valid
	P6	0.835	0,361	Valid
	P7	0.596	0,361	Valid
	P8	0.383	0,361	Valid

	P9	0.520	0,361	Valid
	P10	0.775	0,361	Valid
	P11	0.703	0,361	Valid
	P12	0.769	0,361	Valid
	P13	0.708	0,361	Valid
	P14	0.627	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	P1	0.530	0,361	Valid
	P2	0.570	0,361	Valid
	P3	0.180	0,361	Tidak Valid
	P4	0.666	0,361	Valid
	P5	0.491	0,361	Valid
	P6	0.545	0,361	Valid
	P7	0.698	0,361	Valid
	P8	0.213	0,361	Tidak Valid
	P9	0.652	0,361	Valid
	P10	0.618	0,361	Valid
	P11	0.681	0,361	Valid
	P12	0.460	0,361	Valid
	P13	0.205	0,361	Tidak Valid
	P14	0.641	0,361	Valid
	P15	0.567	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1	0.896	0,361	Valid
	P2	0.735	0,361	Valid
	P3	0.654	0,361	Valid
	P4	0.720	0,361	Valid
	P5	0.838	0,361	Valid
	P6	0.794	0,361	Valid
	P7	0.805	0,361	Valid
	P8	0.695	0,361	Valid
	P9	0.792	0,361	Valid
	P10	0.677	0,361	Valid
	P11	0.735	0,361	Valid
	P12	0.448	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga pertanyaan dari variabel kepemimpinan dinyatakan tidak valid dapat dilihat bahwa $r_{hitung} < r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reliabilitas	>	Nilai CronbachAlpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,881	>	0,60	Reliabel
DisiplinKerja	0,907	>	0,60	Reliabel
Motivasi	0,841	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk mengujinormalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77191372
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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.

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil pengujian statistik One Sampel Kolmogrov-Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ghazali 2011 (dalam Setiyadi 2018:50). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.301	3.321
	Disiplin Kerja	.242	4.133
	Motivasi	.297	3.364

Berdasarkan tabel hasil uji multikolineritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel

independen yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model					Sig.
(Constant)					.001
Kepemimpinan					.333
DisiplinKerja					.949
Motivasi					.018

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,333, variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,949 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan variabel motivasi nilai signifikansi sebesar 0,18 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model				T	Sig.
1	(Constant)			3.502	.001
	Kepemimpinan			4.052	.000
	DisiplinKerja			4.360	.000
	Motivasi			-1.264	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Kepemimpinan (X1)
 - a) Dari penelitian diatas bahwa $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b) Untuk $t \text{ hitung} = 4,052$ dan $t \text{ tabel} = 1,668$, $4,052 > 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,.
2. Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X2)
 - a) Dari penelitian diatas bahwa $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b) Untuk $t \text{ hitung} = 4,360$ dan $t \text{ tabel} = 1,668$, jadi $4,360 > 1,668$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,.
3. Uji t pada Variabel Motivasi (X3)
 - a) Dari penelitian diatas bahwa $\text{sig} - 0,211 < 0,05$ maka H_0 diterima
 - b) Untuk $t \text{ hitung} = -1,268$ dan $t \text{ tabel} = 1,668$, jadi $-1,268 > 1,668$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B . Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
	Model			F	Sig.
1	Regression			61.817	.000 ^b
	Residual				
	Total				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa $\text{asil Fhitung} > \text{Ftabel}$ ($61,817 > 2,74$) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.

4. Koefisien Determinasi Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefisien determinasi :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	2.834

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,726. Hal ini berarti 72,6% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3), sedangkan 27,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di babsebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan disiplin kerja dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.
2. Secara persial Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.
3. Secara Parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.
4. Secara Parsial Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran penelitian adalah sebagai berikut:

Saran Kepada Perusahaan :

Adapun saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.

Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan sudah cukup baik. Namun dapat dilihat berdasarkan hasil prasurvey ada kondisi hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik mengingat kurangnya komunikasi untuk memberikan pengarahan secara spesifik kepada karyawan untuk pencapaian target kerja, keluhan untuk masalah kerja karyawan dan pengambilan keputusan yang tidak selalu melibatkan karyawan. Dengan semakin baiknya kepemimpinan maka adanya kedekatan antara pimpinan dan karyawan terutama untuk membantu karyawan menemukan ide-ide atau cara-cara dalam mencapai target kerja sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan. Secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam proses penyelesaian kerja masih terdapat ketidak tepatan waktu. Hal ini di karenakan target laporan kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang terbatas. Pemberian waktu penyelesaian kerja yang cukup akan membantu karyawan untuk menyelesaikan kerja tepat waktu dan hasil yang memuaskan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan.

Variabel Motivasi

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki semangat dalam bekerja. Dalam penelitian ini kurangnya kesempatan yang dimiliki karyawan untuk memiliki posisi tertentu yang diinginkan karayawan dalam peningkatan karir karyawan. Oleh karena itu PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran Belawan. Dapat lebih memperhatikan dorongan dan usaha karyawan dalam bekerja dengan objektif memberikan penilaian terhadap kinerja keryawan sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memiliki peningkatan karir yang diharapkan. Dengan motivasi kerja ini karyawan dapat meningkatkan kualitas diri mereka sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan optimal.

Saran Kepada Penelitian Selanjutnya :

Variabel ini menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kinerja karyawan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lain yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Heny Herawati, Dwi Ermawati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt . Tae Jong Indonesia)." *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2(2):16–33)
- Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang Oleh." *Among Makarti* 11(21):28–50.
- Billy Tamarindang, Dkk. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado." *Jurnal EMBA* 5(2):1599–1606.
- Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):69–88.
- Poni Sukaesih Kurniati, Tatik Fidowaty. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia." *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi* VII(2).
- Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding : The National Conference Management and Business (NCMAB)* 405–24.
- Jufrizen, Jufrizen, Raihanah Daulay, Maya Sari, dan Muhammad Irfan Nasution. 2020. "Model Empiris Peningkatan Kepuasan Dan Niat Beli Konsumen Dalam Pemilihan Online Shop Instagram." *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen* 10(2):249. doi: 10.22441/mix.2020.v10i2.008.
- Maria Magdalena Bate'e. 2020. "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(1):98–110.
- Maya Andriani, Kristiana Widiawati. 2017. "Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor* 5(1):83–98.
- Mochamad Maulidin Al Khowash, Dkk. 2017. "Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *e-Jurnal Riset Manajemen* 17–23.
- Muhammad Andi Prayogi, Dkk. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 6681:665–70.
- Nursanti. 2018. *Pengaruh Penerapan Aplikasi Elektronik Faktur Pajak (E-Faktur, E-Billing) Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Yang Terdaftar Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Subulussalam.*