

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VALBURY ASIA FUTURES SEMARANG

Nicolas Permadi

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
amaliasabila@gmail.com

Ismi Darmastuti

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
irenerinidp@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

This study examines the influence of work discipline, leadership style, and intrinsic work motivation on employee performance at PT. Valbury Asia Futures Semarang. Using a quantitative survey approach, data were collected through questionnaires from 38 employees. The results of multiple linear regression analysis show that all three variables jointly have a significant impact on employee performance. Partially, work discipline has the strongest effect, followed by intrinsic motivation, while leadership style shows no significant influence. The findings highlight the importance of strengthening discipline, enhancing intrinsic motivation, and adapting leadership approaches to improve performance outcomes.

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Intrinsic Motivation, Employee Performance, Valbury Semarang*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aspek dalam perusahaan yang sangatlah penting. SDM bisa dibilang adalah roda penggerak perusahaan dalam menjalankan kegiatannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manusia merupakan pelaku, perencana, dan pengambil keputusan dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dalam hal ini manusia senantiasa memegang peranan aktif dan utama dalam tiap kegiatan organisasi (Samsuni, 2017). Bahkan di dunia yang sudah modern ini di mana teknologi-teknologi yang ada sudah semakin canggih dalam membantu manusia dalam menjalankan pekerjaannya, peran SDM masih tetap relevan bahkan krusial dalam perusahaan. Upaya organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh potensi penuh SDM tersebut. Organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya tanpa SDM, terlepas dari seberapa canggih teknologi, pengembangan informasi, modal, dan ketersediaan material (Vallennia, 2020).

PT. Valbury Asia Futures Semarang merupakan perusahaan yang berjalan di bidang pialang berjangka, perusahaan ini menyediakan layanan panduan dan bantuan bagi masyarakat yang ingin melakukan trading di platform yang mereka sediakan. PT. Valbury Asia Futures Semarang bergantung pada kinerja karyawan marketing yang mereka miliki untuk mendatangkan investor yang akan melakukan trading di platform Valbury. Namun,

berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan, masih banyak karyawan marketing yang kinerjanya kurang memuaskan.

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan penelitian untuk dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan marketing di PT. Valbury Asia Futures Semarang. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan juga motivasi kerja intrinsik. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Katiandagho, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu usaha atau organisasi. Sebab Kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan dan pergerakan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula (Ridwan, 2017). Motivasi kerja intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja, dengan motivasi kerja yang kuat karyawan akan bekerja dengan keras untuk memenuhi motivasi yang dimilikinya tersebut. Motivasi muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut (Goni, 2021).

Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan juga motivasi kerja intrinsik merupakan variabel – variabel yang sering kali dijadikan variabel untuk penelitian, maka dari itu terdapat beberapa penelitian terdahulu yang pernah menggunakan variabel – variabel tersebut. Tetapi penelitian-penelitian tersebut terdapat researcg gap dimana penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Research gap yang pertama dengan variabel disiplin kerja terdapat jurnal pendukung dari Pramana (2020) yang memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman.. Kemudian, research gap yang kedua dengan variabel gaya kepemimpinan memiliki jurnal pendukung dari Virgo (2022) yang memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur Bagian Pemasaran Sulawesi Selatan. Terakhir, publikasi pendukung dari Sasmita (2017), melahirkan sebuah hasil bahwa motivasi kerja intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, merupakan research gap ketiga mengenai variabel motivasi kerja intrinsik.

Di sisi lain, ditemukan juga studi yang menunjukkan hasil yang bertolak belakang dengan artikel-artikel. Kesenjangan studi pertama ditemukan pada artikel jurnal dari Saputri (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang. Research gap kedua juga ditemukan artikel yang bertolak belakang, yaitu publikasi dari Rolinda (2018) yang menyimpulkan bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Research gap ketiga juga ditemukan jurnal yang bertolak belakang yaitu jurnal dari Sondole (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja intrinsik tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (Prasetyo, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Harahap, 2020).

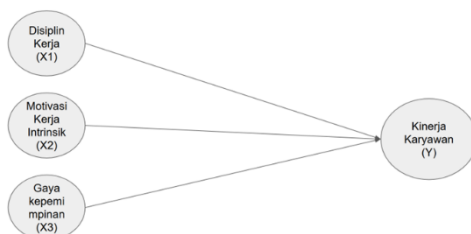
Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Tampi, 2014).

Motivasi Kerja Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah suatu motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan (Rizky, 2018).

Hipotesis



H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja intrinsik dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dicari dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan marketing PT.Valbury Asia Futures Semarang sebagai responden penelitian ini, dan juga dengan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga responden yang digunakan adalah keseluruhan populasi dari karyawan marketing PT.Valbury Asia Futures Semarang yang berjumlah 38 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengukur tingkat valid tidaknya kuesioner penelitian. Kuesioner bisa disebut valid ketika pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner dapat menjelaskan hal yang ingin diteliti. Adapun berikut ini merupakan hasil uji validitas setiap indikator variabel penelitian.

Tabel 1

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y	Y 1	0,814	0,329	VALID
	Y 2	0,639	0,329	VALID
	Y 3	0,840	0,329	VALID
	Y 4	0,741	0,329	VALID
	Y 5	0,542	0,329	VALID
	Y 6	0,606	0,329	VALID
X1	X1 1	0,767	0,329	VALID
	X1 2	0,812	0,329	VALID
	X1 3	0,724	0,329	VALID
X2	X2 1	0,838	0,329	VALID
	X2 2	0,894	0,329	VALID
	X2 3	0,849	0,329	VALID
	X2 4	0,852	0,329	VALID
	X2 5	0,902	0,329	VALID
	X2 6	0,739	0,329	VALID
X3	X3 1	0,508	0,329	VALID
	X3 2	0,827	0,329	VALID
	X3 3	0,822	0,329	VALID
	X3 4	0,676	0,329	VALID
	X3 5	0,799	0,329	VALID

	X3_6	0,689	0,329	VALID
--	------	-------	-------	-------

Berdasarkan pengujian validitas yang ditampilkan di atas. Dapat diketahui bahwa seluruh indikator masing-masing variabel memiliki r hitung yang melebihi nilai r tabelnya, yakni sebesar 0,329, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 36 dan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh 21 item pertanyaan dalam kuesioner dinilai valid dan dapat menjelaskan hal yang ingin diteliti.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan guna menentukan sejauh mana kuesioner menghasilkan data yang stabil dan konsisten atau dengan kata lain mengukur keandalan kuesioner. Uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka dapat dinyatakan kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,646	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,903	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Intrinsik	0,811	0,60	Reliabel

Merujuk pada tabel hasil di atas, seluruh variabel yang dalam penelitian ini dinilai reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang didapat melebihi 0,60. Dengan demikian, instrument penelitian telah memenuhi kriteria realibilitas dan layak untuk digunakan pada tahapan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas dilakukan dengan tujuan memastikan data memenuhi asumsi distribusi normal. Normalitas ditentukan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) non-parametrik. Dalam model regresi, data perlu dikonfirmasi memiliki distribusi normal melalui uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria tingkat signifikansi yang melebihi 5%. Pengujian normalitas menggunakan pendekatan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) disajikan pada bagian berikut.

Tabel 3

Uji Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov Smirnov			
Unstandardized	Statistic	N	Sig
	0,132	38	0,091

Mengacu hasil yang tertera di atas, terlihat nilai signifikansi sebesar 0,091 yang melebihi ambang batas 5% ($0,091 > 0,05$). Hal ini berarti data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan telah memenuhi asumsi klasik normalitas.

Deteksi Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas dilakukan guna mengetahui eksistensi atau adanya hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dianggap reliable atau layak apabila antar variabel independen tidak saling berkorelasi. Dalam proses pendeteksian multikolinieritas, kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang harus kurang dari 10. Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan berikut:

Tabel 4

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,716	3,278		2,964	0,006		
Jumlah x1	0,767	0,242	0,471	3,172	0,003	0,602	1,661
Jumlah x2	-0,084	0,084	-0,116	-0,998	0,325	0,982	1,019
Jumlah x3	0,315	0,135	0,347	2,326	0,026	0,594	1,684

Merujuk pada tabel deteksi multikolinieritas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10, yang menandakan tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Secara lebih lanjut, masing-masing variabel juga menunjukkan nilai VIF yang berada di bawah angka 10. Oleh sebab itu, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Deteksi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan pada model regresi linear yaitu terdapat varians dari nilai residu yang tidak konstan pada setiap tingkat variabel independen. Deteksi heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya regresi yang tidak baik yaitu penyebaran variasi yang tidak sama dalam variabel independen, sedangkan apabila penyebarannya acak maka regresinya baik.

Pengujian heteroskedastisitas pada model penelitian dilakukan dengan cara menjalankan uji Glejser.

Tabel 5

Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,515	1,655		2,124	0,041
Jumlah x1	0,147	0,122	0,252	1,206	0,236
Jumlah x2	-0,053	0,043	-0,202	-1,236	0,225
Jumlah x3	-0,096	0,068	-0,296	-1,411	0,167

Merujuk pada hasil uji glejser, nilai signifikansi seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hasil menandakan bahwa tidak terdapat gejala permasalahan heteroskedastisitas pada model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,716	3,278		2,964	0,006
Jumlah x1	0,767	0,242	0,471	3,172	0,003
Jumlah x2	-0,084	0,084	-0,116	-0,998	0,325
Jumlah x3	0,315	0,135	0,347	2,326	0,026

Didasarkan pada tabel hasil estimasi di atas, model persamaan regresi yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,471X_1 + (-0,116X_2) + 0,347X_3$$

Fungsi regresi di atas dapat diinterpretasikan menjadi:

1. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) menunjukkan nilai yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik menghasilkan kinerja karyawan yang baik.
2. Nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) menghasilkan nilai negative, yang bermakna gaya kepemimpinan akan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak baik.
3. Pada variabel motivasi kerja intrinsik (X_3), nilai koefisien regresinya positif. Ini dapat dimaknai dengan motivasi kerja intrinsik tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Guna mengetahui apakah variabel independent dalam penelitian secara kolektif memiliki pengaruh pada variabel dependen, perlu dilakukan uji simultan. Pengambilan keputusan pada uji F dilakukan dengan mempertimbangkan dua hal. Pertama, jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel, dengan nilai signifikansi $> 5\%$, maka tidak ada pengaruh simultan dari variabel independen terhadap dependen. Kedua, jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel dengan nilai signifikansi $< 5\%$, maka variabel independent secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

Tabel 7

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188,614	3	62,871	13,813	$<,001^b$
Residual	154,755	34	4,552		
Total	343,368	37			

Berdasarkan hasil yang ditampilkan, hasil uji F pada model regresi menghasilkan nilai F hitung sebesar 13,813 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($13,813 > 2,883$) dan signifikansinya berada di bawah ambang batas 5% ($0,001 < 0,05$). Maka, variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja intrinsik secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT. Valbury Asia Futures Semarang. Jadi, hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel dependen mampu diterangkan oleh variabel-variabel independen.

Uji t

Uji individual, atau uji t, digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,032. Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 8

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,716	3,278		2,964	0,006
Jumlah x1	0,767	0,242	0,471	3,172	0,003
Jumlah x2	-0,084	0,084	-0,116	-0,998	0,325
Jumlah x3	0,315	0,135	0,347	2,326	0,026

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan t hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,172 dan nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,032 ($3,172 > 2,032$) dengan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara statistik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valbury Asia Futures Semarang.

Kemudian hasil perhitungan t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,998 dan nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 2,032 ($-0,998 < 2,032$) dengan nilai tingkat

signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,325 ($0,325 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara statistik tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valbury Asia Futures Semarang.

Selanjutnya hasil perhitungan t hitung variabel motivasi kerja intrinsik sebesar 2,326 dan nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,032 ($2,326 > 2,032$) dengan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja intrinsik secara statistik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Valbury Asia Futures Semarang.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi linier berganda mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R² meningkat seiring dengan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Tabel 9

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0,549	0,510	2,133

Berdasarkan tabel 9 hasil koefisiensi determinasi dari penelitian ini adalah 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja intrinsik sebesar 54,9 persen dan sisanya 45,1 persen dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain diluar variabel yang tersedia dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya fakta bahwa ketika terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang.

Gaya kepemimpinan terbukti tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang tidak sesuai dengan karyawan marketing PT Valbury Asia Futures Semarang. Motivasi kerja intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya fakta bahwa ketika terjadi peningkatan motivasi kerja intrinsik karyawan, maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja karyawan PT Valbury Asia Futures Semarang.

SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kompensasi, budaya organisasi, pemberian insentif, dan beban kerja. Mengingat jumlah responden yang terbatas dalam penelitian ini, disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan jumlah responden yang lebih besar atau menggunakan metode yang tidak terlalu bergantung pada ukuran sampel. Jika variabel gaya kepemimpinan kembali digunakan dalam penelitian mendatang, sebaiknya indikator yang digunakan diperluas untuk menangkap dimensi yang lebih lengkap. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Valbury Asia Futures Semarang dan pada divisi marketing, sehingga disarankan agar cakupan penelitian diperluas ke perusahaan lain dan melibatkan berbagai divisi atau industri.

REFERENSI

- Goni, G. H. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.
- Harahap, S. F. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
- Katiandagho, C. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado
- Prasetyo, E. T. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ridwan, M. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh)
- Rizky, M. C. 2018. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan.
- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado).
- Vallennia, K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)