

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

SKRIPSI



Nama : Naya Lestari

NIM : 212017208

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Naya Lestari

NIM : 212017208

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Naya Lestari
NIM : 212017208
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Tanjung Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 19 Februari 2022


METERAI
TEMPEL
F02CEAJX703418695
Naya Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

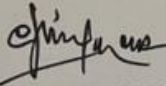
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Tanjung Enim

Nama : Naya Lestari
NIM : 212017208
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,




Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.SI
NIDN: 0211116203



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Fribandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Dua alasan mengapa orang lain membicarakan kita. Pertama karena kita punya kebaikan atau kelebihan.

Kedua karena kita punya keburukan yang terlalu berlebihan."

Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam

Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih

PERSEMBAHAN :

- *Ayahku yang tercinta Salamun dan Ibuku yang tercinta Herawati*
- *Adikku tersayang Ulung dan Aji*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*
- *Almamater Hijau Kebanggaanku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Tanjung Enim”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Seseorang yang Terkasih.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang,
Maret 2022

Naya Lestari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak Indonesia	xi
Abstract Inggris.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori	9
B. Kerangka Pemikiran.....	28
C. Hipotesis.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Simpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	48
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	59
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	60
Tabel IV.3 Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.4 Pendidikan.....	61
Tabel IV.5 Pengalaman Kerja.....	62
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.7 Kepemimpinan.....	64
Tabel IV.8 Motivasi.....	65
Tabel IV.9 Disiplin Kerja.....	66
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV.11 Uji F.....	69
Tabel IV.12 Uji t.....	70
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel Distribusi r

Lampiran 6 Tabel Distribusi F

Lampiran 7 Tabel Distribusi t

ABSTRAK

Naya Lestari/ 202017208/ 2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ulima Nitra Tanjung Enim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ulima Nitra Tanjung Enim. Sampel yang digunakan adalah 92 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 66,6%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Naya Lestari/ 202017208/ 2021/ The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Ulina Nitra Tanjung Enim

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on the performance of PT Ulina Nitra Tanjung Enim employees. The sample used is 92 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is an influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is a partial influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance. The value of the coefficient of determination, shows that the variables of leadership, motivation and work discipline are able to influence employee performance, with the amount of the contribution caused by 66.6%.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan digerakkan oleh sebuah faktor yang sangat penting, yaitu sumber daya manusia. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 6), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia tersebut dikatakan penting, karena jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia buruk maka jalannya perusahaan pun akan menjadi buruk. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Menurut Wibowo, 2014 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai.

dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya dari seorang karyawan, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: [1] kemampuan dan keahlian, [2] pengetahuan, [3] rancangan kerja, [4] kepribadian, [5] motivasi kerja, [6] kepemimpinan, [7] gaya kepemimpinan, [8] budaya organisasi, [9] kepuasan kerja, [10] lingkungan kerja, [11] loyalitas, [12] komitmen, dan [13] disiplin kerja. Diantara faktor-faktor tersebut menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri, bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diterapkan. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Irham Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Motivasi adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, Karyawan yang mempunyai motivasi kerja Yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Muhammad Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Disiplin merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk sehingga hasil kinerjanya akan buruk. Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan. sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

PT. Ulima Nitra Tanjung Enim adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan penyediaan jasa, yang berada di Jalan Batu Raja Lintas Sumatera, Kecamatan Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, Desa Darmo, Sumatera Selatan. PT. Ulima Nitra Tanjung Enim melakukan proses penambangan untuk pengambilan lapisan penutup menggunakan kombinasi dua alat mekanis yaitu, excavator backhoe

untuk penggalian dan pemuatan sedangkan pengangkutan dilakukan oleh alat mekanis dump truck.

Berdasarkan hasil survey di PT. Ulma Nitra Tanjung Enim, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini tidak maksimal dalam memenuhi kualitas dan kuantitas, karena tidak tercapainya produktifitas nyata yang dilakukan alat angkut dalam melakukan kegiatan penambangan. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data operasional alat angkut tahun 2021, sebagai berikut :

Tabel I.1
Realisasi Volume Pengangkutan PT. Ulma Nitra
2016 - 2020

Tahun	Target BCM	Realisasi/ Pencapaian	Persentase Pencapaian	Presentase Belum Tercapai
2016	2.880.000 BCM	2.751.802,12	95,54 %	4,46 %
2017	2.880.000 BCM	2.370.914,86	82,32 %	17,68 %
2018	2.880.000 BCM	2.281.317,26	79,21 %	20,79 %
2029	2.880.000 BCM	2.430.542,13	84,39 %	15,61 %
2020	2.880.000 BCM	2.357.258,99	81,84 %	18,16 %

Sumber : PT. Ulma Nitra Tanjung Enim, 2021

Berdasarkan hasil survey di PT. Ulma Nitra Tanjung Enim, diketahui pengangkutan lapisan penutup yang dilakukan oleh karyawan melalui unit alat angkut yang dioperasikan dalam periode 5 (lima) tahun terakhir belum mampu mencapai target bcm (*bank cubic meter/volume pengangkutan*) yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan terjadi penurunan ketercapaian yang paling merosot terjadi di tahun 2020 yang hanya mampu mencapai 81,84 % atau sebanyak 2.357.258,99 bcm/tahun saja dari target yang ditetapkan sebesar 2.880.000 bcm/tahun.

Berdasarkan data di atas, maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. Karyawan secara umum belum optimal mengejar kuantitas target bcm/pengangkutan yang ditargetkan oleh perusahaan setiap tahunnya yaitu 2.880.000 bcm/tahun. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya pun masih belum memadai, hal ini dikarenakan kurangnya kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Bahkan waktu kerja yang dilaksanakan karyawan pun masih belum digunakan secara optimal, sebab perusahaan memberikan waktu satu tahun bagi karyawan untuk mencapai target 2.880.000 bcm/tahun, namun target masih tidak dapat tercapai, sehingga hal ini menunjukkan jika karyawan belum maksimal mengoptimalkan waktu kerjanya dengan baik dalam mengejar target perusahaan.

Permasalahan Kinerja karyawan tersebut dapat terjadi, sehubungan dengan ditemukannya faktor permasalahan lainnya yang diindikasikan terlibat dalam penurunan kinerja karyawan disebabkan karena disiplin kerja karyawan yang sedikit menurun, kuantitas kerja yang belum memenuhi target sesuai peraturan perusahaan serta waktu kerja yang kurang stabil karena masih banyak karyawan bekerja belum sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

Permasalahan Kepemimpinan kerja dapat disebabkan oleh kurangnya solidaritas sosial antar karyawan, misalnya interaksi antar karyawan yang cenderung acuh satu sama lain, kurangnya rasa menjaga dan memiliki antar satu dengan yang lain, sehingga menyebabkan hubungan sosial yang masih rendah.

Permasalahan Motivasi karena disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan membuat kurangnya kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. Hal lain yang menjadikan kinerja karyawan rendah ialah banyaknya

pekerjaan yang sengaja tidak diselesaikan dengan segera karena tidak adanya motivasi dari pegawai. Selain itu permasalahan lainnya tidak adanya jenjang karir menjadikan karyawan kurangnya motivasi untuk memacu diri menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga para karyawan cenderung hanya memenuhi kewajiban pokok kerja dasar.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulama Nitra Tanjung Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?
3. Adakah Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.
2. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.
3. Untuk Mengetahui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.
4. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan gambaran-gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Ulima Nitra Tanjung Enim untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yaitu meningkatkan kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad dan Bahri, Syaiful. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2, hal 235-246.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro & Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungawati dan Syafaruddin (2016) *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 7 Makasar*. *Jurnal Comvetitiveness*|Vol.10 No.2|Juli-Desember 2016.
- Donni Juni Priansa (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fitia Winata (2018) *pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos Pekanbaru*. *JOM FEB*|Vol.1 No.1|Januari-Juni 2019.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Capes (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat inap RSJ Menur Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*|Vol. 1 No.1 April 2014.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.

- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Siregar, Syofian. 2015. Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*: dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wardani, Windy Gustia. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Hajikota Tangerang). EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol. 2 No. 1, hal 39 - 47.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yanti Komala Sari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis|Vol.VI No.2 Mei 2014.