

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Afandi*, Syaiful Bahri

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

Koresponden: afandi.surbakti@gmail.com

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi,
Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Keyword:

Leadership, Motivation, Work
Discipline, Performance

ABSTRACT

This research was conducted to determine how the influence of leadership on performance, how the influence of motivation on employee performance, how the influence of work discipline on employee performance and to determine the effect simultaneously on the influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance. Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) North Sumatra. The population used in this study were all employees of the Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) North Sumatra 2019, totaling 37 people. The data collection technique used a questionnaire, then analyzed the data using multiple linear regression. The results showed that partially, leadership has a positive and significant effect on performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and the results show that leadership, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of the Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) North Sumatra.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

PENDAHULUAN

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Arianty, et al., 2016).

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) yang merupakan sebuah Yayasan Non Profit yang bergerak dalam bidang Sosial, Pendidikan, Kemanusiaan dan Keagamaan memiliki cabang dan perwakilan pada beberapa wilayah di seluruh Indonesia. Di Sumatera Utara AMCF memiliki berbagai program seperti Pendidikan, Sosial, Kemanusiaan, dan keagamaan yang mana kantor pusatnya di Kota Medan pada Gedung Pendidikan AMCF yaitu Ma'had Abu Ubaidah bin Al-Jarrah, yang menjadi kantor pusat dan administrasi segala bentuk kegiatan di AMCF Sumatera Utara.

Dalam pengamatan Peneliti, selama ini kinerja karyawan AMCF di Sumatera Utara dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari target-target kinerja yang ditentukan belum tercapai sesuai harapan, seperti salah satu program AMCF untuk pelatihan bagi da'i yang ditargetkan minimal melaksanakan pelatihan sebanyak 800 peserta dalam setahun belum dapat tercapai. Pelatihan kepada pada dai yang diprogramkan sejak tahun 2016 hanya dapat terselenggara rata-rata 333 peserta dalam setahun. Seperti yang tertera pada Tabel1 dibawah ini.

Tabel 1. Target Pelaksanaan Pada Program Pelatihan Da'i

No	Tahun	Target Peserta	Realisasi	%
1	2016	400	200	50
2	2017	600	280	46.7
3	2018	800	520	65

Pada program lainnya seperti program Pendidikan Bahasa Arab dimana jumlah peserta baru yang mengikuti program ini setiap semesternya ditargetkan rata-rata 201 peserta baru sering kali tidak tercapai, khususnya pada program penerimaan dalam 3 Tahun terakhir, hanya terealisasi rata-rata 167 peserta baru. Seperti pada terlihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Target Peserta Baru Pada Program Pendidikan Bahasa Arab

No	Tahun	Target Peserta Baru	Realisasi	%
1	Ganjil 2016/2017	240	187	77.9
2	Genap 2016/2017	120	98	81.7
3	Ganjil 2017/2018	240	210	87.5
4	Genap 2017/2018	130	125	96.2
5	Ganjil 2018/2019	320	250	78.1
6	Genap 2018/2019	160	137	85.6

Dari kedua program diatas menunjukkan kurangnya maksimalnya kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara, hal ini menarik peneliti untuk menelaah lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di AMCF, karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, et al., 2017). Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di AMCF Sumatera Utara selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam membangun organisasi.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lainnya adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut (Rivai, 2015) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara, karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan,

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Menurut (Harlie, 2010) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara. Disiplin Kerja pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum, karyawan yang datang terlambat, adanya oknum karyawan yang cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan. Organisasi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2011).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2012).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2013).

Sementara itu menurut (Simajuntak, 2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan, Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Menurut (Sofyandi, 2008) "mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) (Rivai, 2015).

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan (Rivai, 2015) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menurut (Rivai, 2015), sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, motivasi yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjaannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Harlie, 2010). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

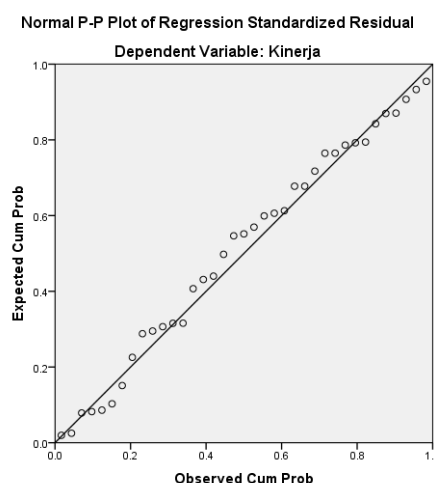
METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif jenis penelitian asosiatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi merupakan semua karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara keseluruhan berjumlah 37 orang dan Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil uji normalitas

Gambar diatas mengidentifikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

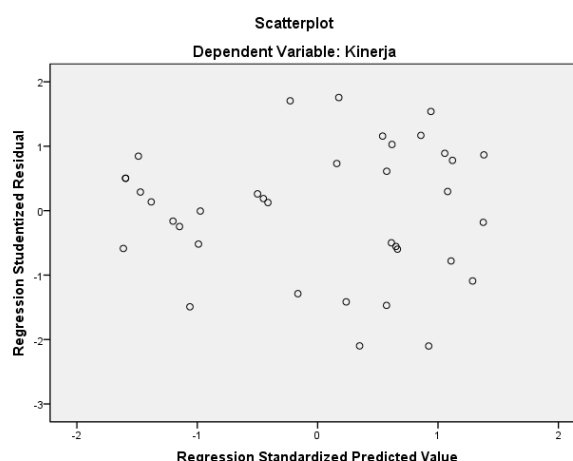
Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak lebih dari 10.0 atau tolerance tidak kurang dari 0.10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
	Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
	Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
	Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu 10.0 atau tolerance tidak kurang dari 0.10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat heterogen dari instrument penelitian, maka dilakukan uji heterokedastisitas dimana dasar dalam pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik- titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin- poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi(X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja(Y). Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 17 di dapatkan hasil: $Y = -2.077 + 0.333 X_1 + 0.417 X_2 + 0.174 X_3$. Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), jika nilai (t hitung > t tabel) maka H_0 ditolak artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai (t hitung < t tabel) maka H_0 diterima artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji t Secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel 5 diatas, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2.106 > t_{tabel} (df = 37 - 3 = 34) 2.032$ (sig 0.043), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel 5 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3.520 > t_{tabel} (df = 37 - 3 = 34) 2.032$ (sig 0.001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika Motivasi terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 5, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2.097 > t_{tabel} (df = 37 - 3 = 34) 2.032$ (sig 0.044), dimana signifikan t

lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika Disiplin kerja terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel > dengan nilai F hitung.

Tabel 6. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.754	3	116.918	28.980	.000 ^a
Residual	133.138	33	4.034		
Total	483.892	36			

Berdasarkan nilai F pada tabel 4.11 di atas adalah $28.980 > F_{\text{tabel}} 2.89$ diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ dengan $\text{sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Koefisien Determinasi

Dengan melihat adjusted R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.700	2.009

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, dan dengan melihat Adjusted R-Square (D) = $R^2 \times 100\%$ adalah sebesar 0,700 maka diketahui bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 70,0%. Artinya variabel kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja adalah 70,0% sedangkan sisanya sebesar 30,0%, dikontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, pengawasan kerja, iklim organisasi dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Kepemimpinan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pimpinan

berkomunikasi dengan ramah dan santun kepada bawahan serta selalu dapat dimengerti dan diterima dengan jelas, pemimpin memiliki kesadaran dalam memperbaiki kesalahan, pemimpin memberikan umpan balik secara teratur, dan karyawan selalu mendapatkan motivasi dari atasannya untuk bekerja yang lebih baik.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Arianty, 2015); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arianty, 2016); (Gultom & Arif, 2017); (Suprpta, et al., 2015) dan (Jufrizen, 2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Bahagia, et al., 2018); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Inaray, et al., 2016) dan (Lina, 2014) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika Motivasi terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat lingkungan dimana karyawan mendapatkan lingkungan persahatan, yang saling mendukung, masukan untuk hasil pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan dukungan dari pimpinan *Asia Muslim Charity Foundation* untuk inovasi yang ingin dilakukan oleh karyawan,

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen, 2018); (Gultom, 2014); (Jufrizen, et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Mujiatun, 2015) dan (Khair & Hakim, 2020) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil bahwa Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Dalam peningkatan menegakkan disiplin karyawan, ada baiknya menggunakan tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin karyawan diharapkan bisa menerapkan ketiga macam sifat tersebut. Disiplin merupakan tindakan dari karyawan yang mempunyai dorongan untuk mentaati standar serta peraturan yang ada. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong karyawan supaya mempunyai disiplin pribadi yang tinggi agar tugas kepemimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif merupakan tindakan yang dilaksanakan sesudah terjadi pelanggaran. Tindakan ini untuk mencegah munculnya pelanggaran lebih lanjut dengan cara memberi hukuman atau tindakan disipliner. Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa hukuman makin berat.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Arif, et al., 2019); (Farisi, et al., 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Jufrizen, 2016); (Yusnandar, et al., 2020) dan (Jufrizen, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Prayogi, et al., 2019) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). Kinerja karyawan di *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab mayoritas setuju seperti Kinerja karyawan sesuai standar yang sudah ditetapkan, kinerja karyawan tanpa adanya kesulitan, Kualitas kinerja karyawan yang diharapkan cukup baik dan Karyawan selalu aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang di amanahkan kepadanya. Namun ada beberapa karyawan yang kurang mendukung terhadap kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja yang membuat karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) membuat kinerja semangat menurun sehingga tidak dapat diandalkan kinerjanya. Seperti Karyawan kurang berkomitmen yang kuat dalam dirinya untuk mengujudkan kinerja yang baik, ada juga sebagian Karyawan jarang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan sebagian Karyawan jarang aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang di amanahkan kepadanya. Pimpinan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan baik lagi.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah : untuk Meningkatkan kinerja Karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) ada baiknya, memperhatikan antara target kerja yang diberikan terhadap tenggat waktu pencapaian sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menuntaskannya, selain itu untuk meningkatkan kinerja pimpinan sebaiknya memperhatikan sarana dan prasarana pendukung aktivitas pekerjaan seperti perangkat komputer dengan spesifikasi yang lebih tinggi serta kecepatan akses internet yang juga lebih tinggi, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efektif. pimpinan juga mendiskusikan pengambilan keputusan secara bersama dan atasan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan sebaiknya dapat memaksimalkan teknologi informasi dalam mengaksas data yang terkini sehingga mendapatkan akses informasi yang cepat pada waktu yang tepat agar pimpinan dapat lebih baik dalam membaca situasi dalam organisasi, sehingga dapat mengambil keputusan secara tepat, namun tidak salah jika turut serta mendiskusikannya kepada koordinator atau karyawan yang terkait. Penghargaan dapat memacu kinerja karyawan lebih baik, pimpinan dapat memberikah penghargaan terhadap karyawan yang telah berhasil untuk mencapai target pekerjaan. Selain itu fasilitas penunjang kenyamanan dan efektivitas pekerjaan seperti fasilitas olahraga dan teknologi informasi perlu diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dokumentasi atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan perlu didata dengan baik, sehingga dalam memberikan peringatan dan sanksi kepada karyawan pimpinan memiliki cukup data dan bukti, serta karyawan lebih menyadari kesalahannya. Sebaiknya disiplin karyawan terus selalu ditingkatkan terdapat beberapa karyawan pada jam kerja meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaannya tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, memberikan sanksi yang adil dan di terapkan sama rata bagi yang melanggar aturan disiplin, pimpinan selalu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, pimpinan lebih mengawasi dan memperhatikan kinerja bawahannya, serta memperhatikan karyawan yang rajin dan disiplin kerja.

REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Juman, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 10–23.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2).
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univeritas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.