

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban

¹Fazrur Rahman, ²Bayu Eko Broto, ³Pitriyani

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, fazartanjung265@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, bayueb@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu pitriy187@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the analysis of the influence of work discipline, workload, work environment and leadership style on employee performance at PT. SMART TBK Padang Halaban. Population and sample in this study are employees of PT.SMART TBK Padang Halaban as many as 45 people. This study uses work discipline, workload, work environment and leadership style as independent variables, while employee performance as a dependent variable. Data analysis in this study using the help of SPSS version 20. In individual/partial testing (t test), three variables have a significant influence and one variable that is not significant to employee performance. Where the value of the probability of significant work discipline variable (X1) is less than 0.05 that is equal to 0.001 with the value of beta (acrylic) is equal to 0.406, for the variable workload (X2) is more than 0.05 that is equal to 0.076 with the value of beta (acrylic) of -0.212, work environment variable (X3) has a significant probability value of less than 0.05 that is equal to 0.014 with the value of beta (acrylic) of 0.276, as well as the variable leadership style has a significant probability value less than 0.05 is equal to 0.007 with a beta value of 0.582. For the results of the test analysis based on test F conducted shows that work discipline, workload, work environment and leadership style simultaneously or together have a positive significant influence on the performance of employees of PT SMART TBK Padang Halaban.

Keywords: *work discipline, workload, work environment, leadership style, employee performance.*

Pendahuluan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada satu pun dari pelaku bisnis yang menginginkan kinerja karyawannya turun. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk memenuhi target perusahaan maka seorang karyawan harus mampu untuk mengatasi permasalahan seperti dapat mengelola waktu dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai kinerja karyawan. Karyawan yang berhasil menerapkan disiplin dalam melakukan pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun lisan serta kesanggupan dalam melaksanakannya serta tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan untuk seluruh kegiatan/aktivitas baik sedang ataupun yang akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Dengan kedisiplinan maka karyawan tidak akan melakukan suatu tindakan yang dapat merugikan perusahaan maupun dirinya sendiri.

Selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Dengan memberikan beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauhmana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebab lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain lingkungan kerja gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebab keberhasilan dalam meraih tujuan dari perusahaan sangatlah tergantung dari peran pemimpinnya. Pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tidak terpaksa. Gaya kepemimpinann merupakan suatu cara maupun perilaku yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pola pikir, perasaan sikap, tindakan dari karyawannya atau bawahannya.

Dari latar belakang masalah yang akan diteliti, maka penulis akan meneliti dengan judul analisis Analisis pegraruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart TBK Padang Halaban

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

(Juhana & Haryati, 2013) Judul: Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kesehatan kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Dinda, 2018). Dengan judul: pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Putra, 2013). Judul: Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Adityawarman, Sanim, & Sinaga, 2016). judul: pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot, Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja

Menurut (Sagala, 2013) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma social yang berlaku diperusahaan.

Sejalan dengani (Wiratama, 2013), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong dan kesediaan anggotanya untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma social yang berlaku secara sukarela.

Beban kerja

Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume pekerjaan atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dibagian tertentu.

Lingkungan kerja

Menurut (Luthans, 2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan tinggal ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan kinerja karyawan juga tinggi.

Gaya kepemimpinan

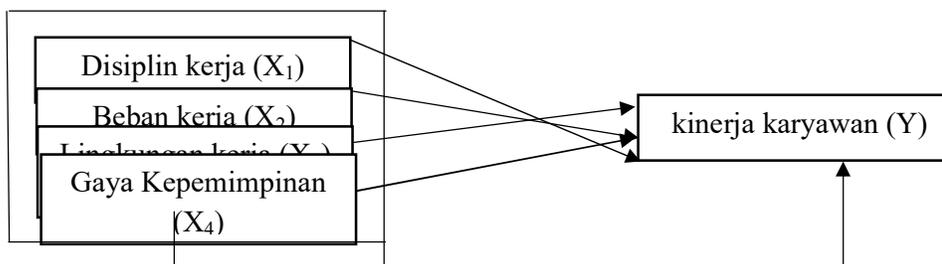
(Thoha, 2011) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Basna, 2016) menyatakan bahwa :“Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik”.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya, (Mangkunegara, 2011). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Siswanto dalam (Sandy Martha, 2015), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja dengan kinerja karyawan
- H3: Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

- H4: Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
 H5: Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Smart TBK Padang Halaban. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Smart TBK Padang Halaban, adapun jumlah pegawainya adalah 45 orang karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel I. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.078	4.353		-.248	.806
	Disiplin kerja	.406	.115	.362	3.542	.001
	Beban kerja	-.212	.117	-.187	-1.820	.076
	Lingkungan kerja	.276	.108	.337	2.565	.014
	Gaya kepemimpinan	.582	.203	.376	2.863	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel I, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -1,078 + 0,406 X_1 - 0,212 X_2 + 0,276 X_3 + 0,582 X_4 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,078 memberi arti bahwa apabila disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan bernilai 1,078.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,406 Artinya apabila disiplin kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,406.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,212. Artinya apabila beban kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,212.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,276. Artinya apabila lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,276.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,582. Artinya apabila gaya kepemimpinan naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,582.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (45) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,679

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.078	4.353		-.248	.806
	Disiplin kerja	.406	.115	.362	3.542	.001
	Beban kerja	-.212	.117	-.187	-1.820	.076
	Lingkungan kerja	.276	.108	.337	2.565	.014
	Gaya kepemimpinan	.582	.203	.376	2.863	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel disiplin kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 3,542 dengan taraf signifikan 0,001. Dengan demikian nilai t_{hitung} (3,542) > t_{tabel} (1,679) dengan taraf signifikan

0,004 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Variabel beban kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 1,820 dengan taraf signifikan 0,076. Dengan demikian nilai t_{hitung} (1,820) > t_{tabel} (1,679) dengan taraf signifikan 0,076 > 0,05. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel lingkungan kerja (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 2,565 dengan taraf signifikan 0,014. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,565) > t_{tabel} (1,679) dengan taraf signifikan 0,014 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Variabel gaya kepemimpinan (X_4), nilai t_{hitung} diperoleh 2,863 dengan taraf signifikan 0,007. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,863) > t_{tabel} (1,679) dengan taraf signifikan 0,007 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.154	4	30.539	15.147	.000 ^b
	Residual	80.646	40	2.016		
	Total	202.800	44			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Beban kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 15,147 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (15,147) > F_{tabel} (2,60) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.563	1.420
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Beban kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Pada table 4 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,776 berarti hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 77,6%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

H1 - Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART TBK Padang Halaban

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,406 dan nilai t_{hitung} ($3,542 > t_{tabel}$ (1,679) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMART TBK Padang Halaban. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H2 - Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART TBK Padang Halaban

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,212 dan nilai t_{hitung} ($1,820 > t_{tabel}$ (1,679) dengan taraf signifikan $0,076 > 0,05$. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMART TBK Padang Halaban. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H3 - Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART TBK Padang Halaban

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa lingkungan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,276 dan nilai t_{hitung} ($2,565 > t_{tabel}$ (1,679) dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMART TBK Padang Halaban. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H4 - Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART TBK Padang Halaban

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,582 dan nilai t_{hitung} ($2,863 > t_{tabel}$ (1,679) dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMART TBK Padang Halaban. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H5 - Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART TBK Padang Halaban

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah 15,147 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} ($15,147$) $>$ F_{tabel} ($2,47$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMART TBK Padang Halaban. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,406 Artinya apabila disiplin kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,406.
2. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,212 Artinya apabila beban kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,212.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,276 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,276.
4. Variabel Gaya kepemimpinan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,582 Artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,582.
5. Variabel disiplin kerja (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($15,147 > 2,60$)

Saran

1. Kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai dari mulai staf hingga pejabat yang ada di lingkungan dinas kesehatan, akan mempengaruhi tingkat kinerja dar pegawai tersebut. Karena dengan disiplin kerja yang baik maka seorang pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan ecara baik, efisien, tepat waktu dan dapat mengatasi permasalahan kerja dengan baik sesuai prosedur yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Bagi FEB Universitas Labuhanbatu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bagi penelitian selanjutnya, kepuasan kerja merupakan tema yang menarik untuk dikembangkan dan dapat diteliti dangan konteks yang berbeda sehingga menghasilkan suatu penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aan Komariah, D. S. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astianto, A., S. H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *ejournal.stiesia*. STIESIA Surabaya.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Dinda, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 121. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Doni, Juni, Priansa, dan S. (2013). *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Manajemen Dan Akuntansi*, 11(No.2).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Juhana, D., & Haryati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 84–94.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)* (Bahasa Ind). Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (kedua bela)*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Priansa, S. &. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, G. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7), 253493.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(No.1), 1–9.
- Ramdhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa Bandung.

- Robbins, S. P. & C. M. (2011). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Sagala, R. D. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna,"* III(No.4), 1-20.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2013). *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wiratama Jaka Nyoman I, S. K. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia*.