

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ervin Nora Susanti^a, Johardi^a Zulkifli^a, Herni Widiyah Nasrul^a, Lukmanul Hakim^a

^aMagister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan

Abstract

Sumber daya manusia dikelola dengan baik agar menghasilkan capaian yang sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan, kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Srimas Raya Internasional yang berjumlah 65 orang. Sampel terdiri dari 65 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu instansi yang menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilaksanakan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan yang direncanakan, karena sumber daya manusia merupakan kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan (Januarika et al., 2023; Qamariah et al., 2022). Perkembangan PT. Srimas Raya Internasional yang bergerak di bidang properti perumahan dan apartemen tidak terlepas dari kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melaksanakannya. Mencapai tujuan dari organisasi diperlukan kinerja yang baik, proses pelaksanaan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi dan kemudian hal itu menjadi tolak ukur bagi yang memiliki kinerja baik (Setiawan et al, 2022; Thang & Nghi, 2022). Apabila tidak dapat melaksanakan tugas atau kewajiban yang telah diberikan dalam pekerjaan sesuai permintaan pimpinan maka dapat dikatakan memiliki kinerja yang buruk.

Tabel 1. Presentase Kinerja Karyawan PT. Srimas Raya Internasional

| No | Department | Tahun | | |
|------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Finance | 93% | 92% | 90% |
| 2 | Accounting | 94% | 94% | 92% |
| 3 | HR & OP | 94% | 92% | 90% |
| 4 | Sales | 94% | 90% | 90% |
| 5 | Estate | 92% | 90% | 92% |
| Rata-rata | | 93,4% | 91,6% | 90,8% |

Sumber : PT. Srimas Raya Internasional, 2023.

* Ervin Nora Susanti.

E-mail address: ervin.nora@gmail.com



Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai presentase rata-rata kinerja karyawan seluruh department pada tahun 2020 memperoleh capaian sebesar 93,4%, pada tahun 2021 memperoleh capaian sebesar 91,6% dan tahun 2022 memperoleh capaian sebesar 90,8%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional mengalami penurunan semenjak tahun 2020-2022. Penyebab hal ini bisa terjadi dikarenakan semenjak covid-19 terus berlangsung, karyawan belum mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

Banyak faktor pendukung yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Ubaidillah et al., 2023).

Tabel 2. Pendidikan Formal Karyawan PT. Srimas Raya Internasional

| No | Pendidikan | Jumlah |
|--------------|---------------------------|-----------------|
| 1 | Sekolah Menengah Atas | 36 Orang |
| 2 | Sekolah Menengah Kejuruan | 20 Orang |
| 3 | Sarjana | 9 Orang |
| Total | | 65 Orang |

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pendidikan formal karyawan PT. Srimas Raya Internasional masih didominasi oleh pendidikan Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan yang apabila ditotal sebanyak 56 orang. Pendidikan sarjana hanya sebanyak 9 orang.

Motivasi karyawan dengan pola pikir dalam melakukan pekerjaan karena diinstruksikan oleh atasan dan bersedia melakukan pekerjaan jika terus dipantau atau dimonitor oleh pimpinan selama bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih menjadi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Keberhasilan dalam mempengaruhi prinsip kerja tergantung dari bagaimana cara seorang motivator dalam melaksanakan motivasi itu sendiri (Thang & Nghi, 2022). Peningkatan motivasi kerja bagi seseorang merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen (Arpiani & Mulyana, 2023).

Tabel 3. Pra Survei Motivasi Karyawan PT. Srimas Raya Internasional

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | Total |
|----|---|---------------------------|-----|-----|-----|-------|
| 1 | Gaji yang diberikan memenuhi kebutuhan karyawan | 10 | 17 | 3 | - | 30 |
| | | 33% | 56% | 11% | 0% | 100% |
| 2 | Saya mendapatkan pengakuan dari rekan kerja saat memiliki kinerja yang baik | 8 | 16 | 4 | 2 | 30 |
| | | 26% | 53% | 13% | 8% | 100% |
| 3 | Saya mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kerja | 17 | 13 | - | - | 30 |
| | | 56% | 44% | 0% | 0% | 100% |
| 4 | Fasilitas mendukung setiap pekerjaan yang diberikan | 8 | 15 | 4 | 3 | 30 |
| | | 26% | 50% | 13% | 11% | 100% |
| | | Jumlah Responden 30 Orang | | | | |

Keterangan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS).

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 11% karyawan yang kurang setuju atas gaji yang diterima. Ada 21% karyawan belum memperoleh pengakuan dari sesama rekan kerjanya. Kemudian ada 24% karyawan yang merasa fasilitas untuk mereka bekerja belum mendukung aktifitas kerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, permasalahan yang ada di PT. Srimas Raya Internasional ialah rendahnya motivasi karyawan memberikan kemampuannya secara maksimal untuk bekerja. Hal ini terlihat ketika adanya pekerjaan tambahan, para karyawan berusaha mengelak dan cenderung menunda pekerjaan. Penelitian (Sjahrudin et al., 2023; Arpiani & Mulyana, 2023) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Sitopu et al., 2021) tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada maka perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang melekat didalam diri karyawan PT. Srimas Raya Internasional.

Tabel 4. Rekap Disiplin Kerja Karyawan PT. Srimas Raya Internasional

| No | Pelanggaran | Tahun | | |
|------------------|-------------|------------|---------------|--------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Telat Masuk | 23% | 25% | 20% |
| 2 | Izin | 14% | 20% | 10% |
| 3 | Korupsi | 1% | - | 2% |
| 4 | Perkelahian | 2% | - | 1% |
| Rata-rata | | 10% | 11,25% | 8,25% |

Sumber : PT. Srimas Raya Internasional, 2023.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2020 sebesar 10%, tahun 2021 sebesar 11,25% dan tahun 2022 sebesar 8,25%. Tentunya hal ini membuktikan bahwa masih terdapat pelanggaran yang belum dapat diminimalisir secara maksimal. Penelitian (Lohongsili et al., 2022; Ningsih & Sugiyono, 2022) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Krisnandi & Saputra, 2022) tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Srimas Raya Internasional”. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional, (2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional, (4). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.

2. Literature Review

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Arpiyani & Mulyana, 2023). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Lesmana & Damanik, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya tugas mereka mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rudi et al., 2022). Indikator kinerja karyawan yang bisa dijadikan sebagai alat ukur sebagai

berikut (Lesmana & Damanik, 2022) : (1). Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. (2). Kuantitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. (4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. (5) Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri yang menempel pada seorang Untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, serta kemampuan (Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Krisnandi & Saputra, 2022). Indikator kompetensi ialah sebagai berikut (Gaol, 2020) : (1) Kemampuan menganalisa. (2) Pengaruh. (3) Integritas. (4) Kemampuan Interpersonal. (5) Kemampuan membangun relasi. (6) Percaya diri.

Motivasi

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Arpiani & Mulyana, 2023). Motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan (Hidayati, & Zulher, 2022). Motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik (Rivai, 2020).

Indikator motivasi menurut (Rivai, 2020) sebagai berikut: (1). Bekerja dalam rasa aman. Perusahaan perlu memberikan rasa aman kepada karyawannya, keselamatan kerja yang terukur dan perlindungan terhadap karyawan. (2) Gaji yang kompetitif. Perusahaan perlu memberikan pembayaran gaji yang sesuai dan adil kepada setiap karyawannya. (3) Lingkungan yang nyaman. Wilayah kerja atau lingkungan kerja harus diupayakan nyaman mungkin oleh perusahaan agar karyawan bisa lebih bersemangat. (4) Prestasi kerja yang dihargai. Setiap karyawan tentunya memiliki kesempatan untuk mendapatkan haknya apabila ia mencapai sebuah prestasi didalam pekerjaannya.

Disiplin Kerja

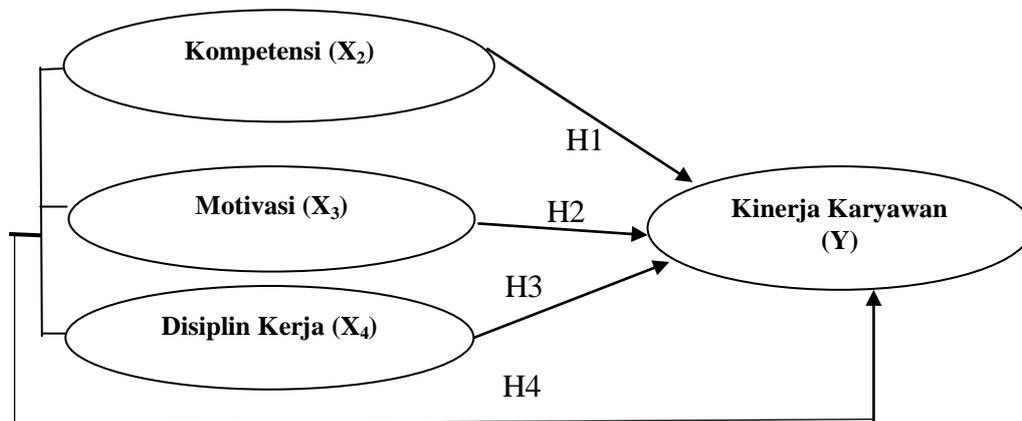
Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ubaidillah et al., 2023). Kedisiplinan adalah kondisi karyawan untuk memiliki disiplin diri juga menaati tata tertib yang memperlihatkan tingkat kekompakan team yang sebenarnya pada organisasi maupun lembaga lain (Ningsih & Sugiyono, 2022).

Indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2020): (1). Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2). Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. (3) Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. (4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. (5) Sanksi Hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang. (6) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diimplementasikan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmoni diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2020). Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini meliputi kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional. Konsep kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2023.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang memiliki sifat sementara dan kebenarannya dilanjutkan pada pembuktian secara empiris. Berikut hipotesis pada penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional

3. Research Method and Materials

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Lokasi penelitian ini di ruang lingkup PT. Srimas Raya Internasional yang beralamat di Kota Batam Kepulauan Riau. Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Srimas Raya Internasional sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian pada instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas untuk semua variabel (Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja) pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di bawah 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada instrumen penelitian ini adalah valid, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini tepat

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian (XI)

| Variabel | Item Pertanyaan | Corrected Item (Total Correlation | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------|--------------------|---|--------------------|------------|
| Kompetensi (X1) | 1 | 0.677 | 0.300 | Valid |
| | 2 | 0.545 | 0.300 | Valid |
| | 3 | 0.460 | 0.300 | Valid |
| | 4 | 0.718 | 0.300 | Valid |
| | 5 | 0.747 | 0.300 | Valid |
| | 6 | 0.487 | 0.300 | Valid |
| | 7 | 0.381 | 0.300 | Valid |
| | 8 | 0.445 | 0.300 | Valid |
| | 9 | 0.747 | 0.300 | Valid |
| | 10 | 0.487 | 0.300 | Valid |
| | 11 | 0.381 | 0.300 | Valid |
| | 12 | 0.445 | 0.300 | Valid |
| Motivasi (X2) | 1 | 0.545 | 0.300 | Valid |

| | | | | |
|------------------------|----|-------|-------|-------|
| | 2 | 0.533 | 0.300 | Valid |
| | 3 | 0.341 | 0.300 | Valid |
| | 4 | 0.339 | 0.300 | Valid |
| | 5 | 0.636 | 0.300 | Valid |
| | 6 | 0.459 | 0.300 | Valid |
| | 7 | 0.636 | 0.300 | Valid |
| | 8 | 0.459 | 0.300 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | 1 | 0.540 | 0.300 | Valid |
| | 2 | 0.674 | 0.300 | Valid |
| | 3 | 0.808 | 0.300 | Valid |
| | 4 | 0.740 | 0.300 | Valid |
| | 5 | 0.736 | 0.300 | Valid |
| | 6 | 0.725 | 0.300 | Valid |
| | 7 | 0.704 | 0.300 | Valid |
| | 8 | 0.740 | 0.300 | Valid |
| | 9 | 0.736 | 0.300 | Valid |
| | 10 | 0.725 | 0.300 | Valid |
| | 11 | 0.704 | 0.300 | Valid |
| | 12 | 0.740 | 0.300 | Valid |
| Kinerja Karyawan(Y) | 1 | 0.708 | 0.300 | Valid |
| | 2 | 0.766 | 0.300 | Valid |
| | 3 | 0.572 | 0.300 | Valid |
| | 4 | 0.618 | 0.300 | Valid |
| | 5 | 0.694 | 0.300 | Valid |
| | 6 | 0.874 | 0.300 | Valid |
| | 7 | 0.689 | 0.300 | Valid |
| | 8 | 0.708 | 0.300 | Valid |
| | 9 | 0.782 | 0.300 | Valid |
| | 10 | 0.520 | 0.300 | Valid |

Hasil uji reliabilitas berdasarkan nilai cronbach's alpha untuk semua variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,06 sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 6. Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable atau handal dimana jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | N of item |
|----|------------------|----------------|-----------|
| 1 | Kompetensi | 0.758 | 12 |
| 2 | Motivasi | 0.850 | 8 |
| 3 | Disiplin Kerja | 0.863 | 12 |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0.819 | 10 |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik histrogram, data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean.
2. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana data diolah menggunakan software SPSS. Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Dimana :

a: konstanta; b_1, b_2, b_3 : koefisien variable; X_1 : Kompetensi; X_2 : Motivasi; X_3 : Disiplin Kerja; Y: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variable bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Uji statistic t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: r = 0$ atau $H_a: r \neq 0$

Keterangan :

H_0 = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

H_a = Format hipotesis alternative.

Variabel Kompetensi (X_1)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi (X_2)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X_3)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (2)$$



Keterangan :

- R = Koefisien Korelasi ganda
- K = Jumlah Variabel independen
- N = Jumlah anggota sampel
- Dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (tidak berpengaruh)

Penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ artinya kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho \neq 0$ artinya kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Dan Pembahasan

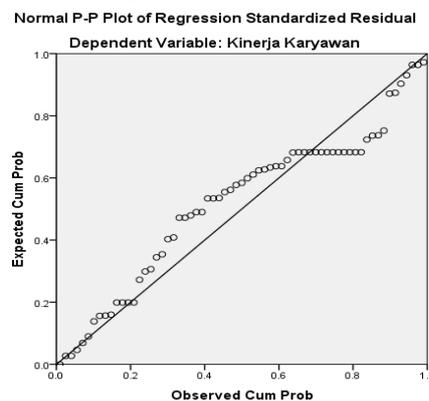
Karakteristik Responden

Responden sebanyak 65 orang, dimana jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang dan laki-laki 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Srimas Raya Internasional memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 30 orang, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang. Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 15 orang. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Srimas Raya Internasional memiliki usia yang berkisar antara 21-30 tahun. Sebaran masa kerja responden jumlah responden yang memiliki masa kerja selama > 5 tahun sebanyak 15 orang, masa kerja < 5 tahun sebanyak 50 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Srimas Raya Internasional memiliki masa kerja yang berkisar <5 tahun. jumlah pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 25 orang dan responden yang lulusan S1 berjumlah 40 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan PT. Srimas Raya Internasional memiliki latar pendidikan sarjana.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan titik-titik P-P Plot mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitar garis diagonal, hal ini berarti bahwa sebaran data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Hasil Uji Multikolinearitas

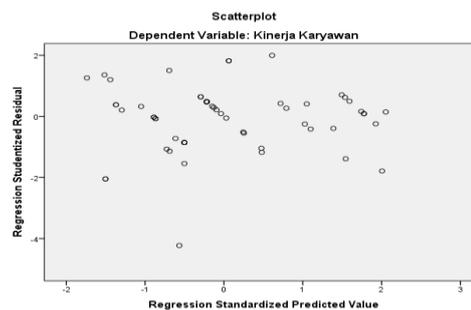
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Nilai VIF < 10 yang berarti bahwa pada variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak terdapat multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompetensi (X1) | 0.431 | 2.320 |
| Motivasi (X2) | 0.471 | 2.123 |
| Disiplin Kerja (X3) | 0.796 | 1.256 |

Uji Heteroskedastisitas

Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam Gambar 2 memperlihatkan penyebaran secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Histogram Scatterplot

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan SPSS, formulasi dari analisis regresi dapat dilihat pada table 8

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.966 | 2.826 | | 2.465 | .017 |
| | Kepemimpinan | .520 | .063 | .572 | 8.250 | .000 |
| | Kompetensi | .248 | .106 | .192 | 2.346 | .022 |
| | Motivasi | .413 | .136 | .238 | 3.045 | .003 |
| | Disiplin Kerja | .121 | .067 | .110 | 2.219 | .044 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 6.966 + 0.248X_2 + 0.413X_3 + 0.121X_4 + e$$

Artinya:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 6.966. ini menunjukkan jika kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6.966.
2. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.248 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.248. Koefisien kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.413 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan



meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.413. Koefisien motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai motivasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.121 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.121. Koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.998, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika t-hitung $<$ t-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $2.346 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.022 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. pegawai bekerja atas dasar kemampuan dan keterampilan pendidikannya yang sesuai dengan pendidikannya dan seimbang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, potensi terbaik yang ada dalam diri karyawan akan muncul sehingga kompetensi karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ubaidillah (2023), Widodo (2022), dan Krisnandi (2022).
- b. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar $3.045 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.003 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya dukungan pimpinan perusahaan yang senantiasa memberikan dorongan kepada karyawan dan mengupayakan rasa semangat yang tinggi sehingga akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Thang (2022) dan Lohongsili (2022).
- c. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $2.219 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.044 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan merasa dengan adanya pengawasan pimpinan maka karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja. Maka karyawan membutuhkan reward yang adil dari setiap disiplin yang karyawan berikan kepada perusahaan. Karyawan bekerja atas dasar kemampuan mereka untuk disiplin diri di tempat kerja. Sehingga dengan disiplin karyawan yang konsisten maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sjahrudin (2023), dan Lesmana (2022).

Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 0.05%. Pada penelitian ini nilai F-tabel sebesar 2.39, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut

1. Jika F-hitung $>$ F-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. Jika F-hitung $<$ F-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji F

| |
|--|
| |
|--|

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 701.999 | 4 | 175.500 | 71.640 | .000 ^b |
| | Residual | 146.985 | 60 | 2.450 | | |
| | Total | 848.985 | 64 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $71.640 > 2.39$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R-square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0.815 atau 81.5%. Nilai ini menunjukkan bahwa 81.5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 18.5% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .909 ^a | .827 | .815 | 1.56517 |

Sumber: Data primer diolah, 2023

Conclusion

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional. Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimas Raya Internasional.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran ataupun masukan sebagai berikut:

(1). PT. Srimas Raya Internasional perlu untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan secara intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. (2). PT. Srimas Raya Internasional harus meningkatkan motivasi kerja pada karyawan melalui suatu dorongan yang menyebabkan karyawannya mau bekerja, mewujudkan kebutuhan dan keinginannya, serta pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. (3). PT. Srimas Raya Internasional perlu lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. (5). Kinerja karyawan dipengaruhi kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 81.5%, sedangkan sisanya sebesar 18.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih disampaikan kepada PT Srimas Raya Internasional dan karyawan yang sudah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2).
- Arpiani, N. F., & Mulyana, A. E. (2023). How Talent Management, Motivation, and Career Development affecting the Employee Performance at PT Excelitas Technologies Batam?. In *Proceedings of the 4th International Conference on Applied Economics and Social Science, ICAESS 2022, 5 October 2022, Batam, Riau Islands, Indonesia: ICAESS 2022* (p. 15). European Alliance for Innovation.
- Gaol L, Jimmy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82-91.
- Januarika, J., Putra, M. A., & Naser, H. (2023). The Role of Spiritual Leadership, Work Motivation and Organizational Culture in Affecting Employee Performance. *International Journal of Advanced Management and Finance*, 4(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Lohongsili, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Tridjaya Motor Pall 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 596-607.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, F. Y., & Sugiyono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Karya Seni Lukisan Timbul “Edi Sutopo”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rudi, M., Arif, M., & Mapparenta, M. (2022). Effect of Reward, Leadership, Ability and Experience on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 134-146.
- Sanusi, A. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.



- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47-58.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sjahruddin, H., Fitriyana, F., Cakranegara, P. A., Suryani, S., & Abdurohim, A. (2023). Influence of Work Discipline and Work Motivation Analysis on Increasing Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 84-92.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2020). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tianingrum, A. S. (2022). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158-166.
- Thoha, Mifta. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ubaidillah, M. J. F., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892-10900.
- Ullah, M., Alam, W., Khan, Y., Joseph, V., Farooq, S. U., & Noreen, S. (2022). Role of leadership in enhancing employees performance: A case of board of intermediate and secondary education. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol*, 28(1).
- Van Thang, D., & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: The case at OTUKSA Japan Company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14. *eets multimodality: The case of ASL music videos. Kairos: A Journal of Rhetoric, Technology, and Pedagogy*, 21(1). <http://technorhetoric.net/21.1/topoi/butler/index.html>

