

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan suatu motivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai kebijakan perusahaan dan jabatan masing-masing karyawan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam keberhasilan setiap usaha nya. Jika dalam sebuah perusahaan kualitas kinerja karyawan baik akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan ,namun jika kualitas kinerja karyawan buruk akan membuat kerugian bagi perusahaan. Menurut Soegihartono (2012) pengertian kinerja secara luas merupakan hasil yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, Sagala dan Jauvani, 2010). Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar merupakan hal penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Banyak visi-misi dan keunggulan-keunggulan yang harus dipertahankan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan dalam persaingan global, mempertahankan perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai cara yang dapat dilakukan

untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan .kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi.

Pengaruh kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu dengan kepemimpinan yang baik , kepemimpinan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan dalam perusahaan atau organisasi seorang pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan adanya seorang pemimpin dan tidak hanya butuh seorang pemimpin, namun juga butuh seorang pemimpin yang bisa melakukan kepemimpinannya dengan baik, karena ketika kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan baik ketika kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan juga kurang baik.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam keberhasilan perusahaan, namun ada hal lain yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan tidak keluar dan tetap loyal di dalam perusahaan tersebut adalah pemberian kompensasi tingkat pemberian kompensasi harus tetap terjaga dan sesuai dengan standar, perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Pemilik atau perusahaan sudah seharusnya memperhatikan asas pemberian gaji, pemberian gaji harus sesuai dengan standar UMR pengajian, ketika standar UMR sudah sesuai maka kinerja karyawan juga akan baik, namun ketika UMR pengajian belum di berikan kinerja karyawan kurang baik dan karyawan cenderung akan bekerja secara apa adanya.

Disiplin kerja merupakan pendukung keberhasilan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaat nya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan . Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Menurut Daly (2015) sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta

pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dalam perusahaan juga harus selalu dilakukan agar karyawan semakin taat dalam menaati peraturan di perusahaan. Ketika kedisiplinan di perusahaan semakin baik maka kinerja juga akan baik, perusahaan seharusnya lebih menekankan tingkat kedisiplinan dengan lebih ketat agar karyawan memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan dalam perusahaan.

Motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan , semakin terdorong gairah kerja maka mereka akan semakin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang. Motivasi dalam perusahaan juga harus selalu dilakukan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Ketika perusahaan tidak memperhatikan motivasi untuk karyawan cenderung tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya karena tidak ada motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membuat banyak keuntungan bagi perusahaan, banyak perusahaan yang membutuhkan peningkatan kinerja karyawan, salah satu nya adalah lembaga Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima.

Koperasi merupakan salah satu penggerak perekonomian masyarakat, koperasi dapat membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat oleh sebab itu sumber daya manusia dalam koperasi harus memadahi agar sistem kerja dan tujuan-tujuan dalam perusahaan dapat tercapai dengan baik dan sesuai , hal ini membuktikan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Rudianto (2015), “Koperasi adalah perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis.”

Credit Union merupakan lembaga koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan yang berasal dari anggota dan untuk anggota. Credit Union memiliki jejaring yang luas, baik lokal, nasional, asia maupun tingkat dunia. Credit Union di tingkat nasional terdapat di Jakarta dengan nama induk Koperasi Kredit (Inkopdit) Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang berkaitan pada penelitian yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam penelitian yang akan dilakukan dan lebih fokus sesuai dengan tujuannya maka ruang lingkup penelitian ditujukan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita. Variabel-variabel tersebut dipilih karena didasarkan pada kondisi perusahaan yang telah disebutkan diatas, sehingga hasil penelitian ini lebih fokus pada permasalahan yang terjadi diperusahaan.

1.4 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah keuntungan atau potensi yang bisa diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah penelitian selesai. Manfaat penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagian dari kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan. Penulis akan mendapatkan pengetahuan baru.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi sehingga perusahaan semakin mengetahui variabel-variabel yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan terkait dengan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya perusahaan akan mudah melakukan improvisasi dan penyempurnaan dalam kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu terutama yang berkaitan dengan bidang manajemen Sumber Daya Manusia, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang hampir sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada skripsi ini terdiri dari lima bab, antar bab satu dengan bab yang lain memiliki ketergantungan yang sistematis, pembahasannya berurutan dari bab pertama sampai bab lima. Agar memudahkan penulisan dan pemahaman tentang pembahasan penelitian ini, maka perlu pemaparan sistematika penulisan dan pembahasan skripsi sesuai dengan penjabaran berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian,kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai landasan teori, telah pustaka, mengenai variabel-variabel yang diteliti dan pengembangan hipotesis. Secara garis besar, bab ini membuat tentang hubungan variabel dependen dan variabel independen sehingga dapat ditarik hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum obyek penelitian, populasi, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel serta teknik analisis data.

BAB IV DATA DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang hasil analisis olah data, baik analisis deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.Selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan serta saran untuk studi lanjutan agar dapat diperoleh hasil yang lebih baik, bab ini intisari dari hasil penelitian, kemudian dijabarkan implikasi teoritis dan praktis dari penelitian ini dan ditindaklanjuti dengan beberapa rekomendasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboyassin, Naser A. dan Abood, Najim. 2013. The Effect of Ineffective Leadership on Individual and Organization Performance in Jordanian Institutions. *International Business Journal*. Vol 23 No 1 Pp 68-84.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afrismianto, Diariza Yanuar dan Wahyudi. Yuniawan. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang). *E-Journal Undip*.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Aulia, Rahmawati dan Sasmita, Jumiaty. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VI No 2 Mei.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Buntari, Restiana Sri dan Raswan Ujang, 2015. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis* Vol.3 No. 2.
- Carpenito, Lynda Juall. 2013. *Diagnosa Keperawatan : Aplikasi pada Praktek Klinik* (Terjemahan). Edisi 6. Jakarta: EGC.
- Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 3, No. 1 :84-94.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA* Volume 3, Nomor 3, September 2015.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Fathoni. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Ekaningtyas Diah. 2014. The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. Vol. 4, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol 14 No 2.
- Gunadi Wahyu T. 2016. Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. Hani 2002. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Elyn. 2016. Pengaruh Proses Rekrutment, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS BWD Yogyakarta). FM-UINSK-BM-05-03/R0.
- Hersona, Sonny dan Sidharta Iwan. 2017. "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance (Case Study at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency)".jurnaljam.ub.ac.id Vol. 15 No. 3. Hal. 535.
- Latipah, Eva. 2012. Pengantar Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Pedagogia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mantauv, Citra Suci. 2013. Pengaruh Kepemimpinan. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sawahlunto. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol 1 Nomor 2: 119- 125.
- Marpaung, Iga Mawarni. Hamid, Djamhur. Iqbal, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 15 No 2.
- Maslow, Abraham H. 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta
- Moekijat. 2005. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Nurhidayah Bantul. Kes Mas. Vol 4 No 2.

- Mulyati, Sri dan Bachruddin Saleh Luturlean 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima ALWaali (NRA). ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018. Page 1076-1078
- Nawawi, Hadari. 2005. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Jurnal Orasi Bisnis. Edisi ke-VII : 2085-1375.
- Noe, Raymond A. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta : Salemba Empat.
- Palupiningdyah, Nur Ratri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Isam Banjarnegara. Manajemen Analysis Journal. MAJ 1 (3).
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2
- Partini, Sri dan Hartono. 2013. Pengaruh Komunikasi, Jurnal Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta. Manajemen Bisnis Syariah. No: 01/Th. VII/ Agustus 2012.
- Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang. Manado. Jurnal EMBA. Vol 1 No 4i
- Prastowo, Andi. 2012. Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif.. Yogyakarta: Diva Press.
- Ridwan, HR. 2002, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal dan Mulyadi Deddy. 2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal, Sagala dan Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Rudianto. 2015. Akuntansi Koperasi Edisi ke Dua. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Eko.2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus.
- Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol VI, No 2, Mei 2014.
- Satedjo, Ananta Dwi Kristianto dan Kempa Sesilia. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT modern widya technical. Vol 5 no 3 (2017).
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2012. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kadek Ary dan Mujiati Ni Wayan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten dung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12: 7956-7983.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soegihartono, A. 2012 Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)” Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis 3(1) 1-17.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sukwandi, Ronald. Dan Yonathan. 2014. Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM. Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer. Vol 03 No 11.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Suwuh, Meisy. 2015. The Influence of Leadership Style, Motivation, and work Discipline on Employee Perfomance at Bank Sulut KCP Lukupang. Jurnal EMBA Vol 3, No. 4.
- Suryanulloh, Mukhamad Amin dan Arifin Rois. (2017). Prodi Manajemen. E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 35–50
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut, Jurnal EMBA, Vol 3, No 2. <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan Dengan Excel & SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Murdo, I. T., & Affan, J. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia Dari Sisi Pendapatan Nasional Pendekatan Pengeluaran. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(2).
- Pujisari, Y., Affan, J., Satritama, A., & Safitri, F. R. (2023). PELAKSANAAN PENYULUHAN PENGENALAN ECOBRICK DI MASYARAKAT YOGYAKARTA TAHUN 2017-2023.

Dermawan, A. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY, PRODUCT EXCELLENCE AND PROMOTION ON CONSUMER SATISFACTION CV. PRIMAJAYA SARANA. *Strategic Management Business Journal*, 2(01), 50-56.

Vemberi, Y., & Fitriastuti, L. I. (2023). The Effect of Trust and Habit in Using Digital Technology on Online Shopping Intentions. *IJISTECH (International Journal of Information System and Technology)*, 6(5), 677-683.