



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15496-15502

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pusaka Dana

Pebriansyah, Riki Haryono

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

dosen03453@umpam.ac.id, dosen03399@unpam.ac.id

Abstract

Funding institutions are currently developing very rapidly, in order to survive, the company must be able to compete and create employees who can contribute and reach predetermined targets. The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. BPR Pusaka Dana. The method used in this research is quantitative descriptive analysis. The performance statistical test to measure how much influence between the variables studied and other statistical calculation process using SPSS version 21.0 program. While the population in this study is Employee at BPR Pusaka Dana which amounted to 81 people and all members of the population sampled for the determination of respondents. The result of this research indicate that there is a partial influence between leadership on Employee Performance amount t-count 11.690 at the significance level of 0.000. There is partial influence between Motivation to the Employee Performance of t-count 10.555 at a significance level of 0.000. There is partial influence between Work Discipline on Employee Performance amount t-count 12.910 at a significance level of 0.000. And the simultaneous relationship occurs between the leadership, Motivation and Work Discipline to the positive competence of F-count 73.657 at the significance level of 0.000. Conclusion from research result that is a positive and significant influence between leadership, Motivation and Work Discipline on Employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Performance

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan digitalisasi industri keuangan saat ini, perkembangan lembaga pembiayaan mikro dan perbankan daerah mengalami akselerasi yang sangat dinamis sekaligus memicu tingkat kompetisi yang tinggi. Fenomena ini memaksa setiap organisasi, termasuk PT. BPR Pusaka Dana, untuk terus mengevaluasi strategi bersaingnya agar mampu mempertahankan eksistensi pasar serta menjaga stabilitas profitabilitas jangka panjang. Di tengah gelombang modernisasi teknologi perbankan, aset terpenting yang menentukan keberhasilan implementasi strategi korporasi bukanlah modal finansial semata, melainkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertindak sebagai motor penggerak utama. Kinerja karyawan menjadi cerminan langsung dari efektivitas operasional, kualitas layanan, dan keunggulan kompetitif perusahaan dalam merespons kebutuhan pasar yang kian kompleks.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, peran seorang pimpinan dalam struktur organisasi dinilai sangat krusial. Kepemimpinan efektif tidak hanya sekadar memberikan instruksi tugas harian, melainkan mentransformasikan visi organisasi menjadi aksi nyata di tingkat bawah. Gaya kepemimpinan yang akomodatif, transparan, dan visioner mampu menciptakan iklim kerja kondusif, meminimalkan konflik internal, serta mengintegrasikan berbagai kepentingan individu ke dalam satu tujuan kolektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dan minim perhatian emosional dapat memicu disintegrasi kerja, menurunkan semangat korporasi, serta meningkatkan angka **turnover** karyawan yang merugikan kapabilitas operasional entitas perbankan.

Selain faktor kepemimpinan, variabel motivasi juga memegang kendali mendalam terhadap produktivitas individu. Motivasi kerja berfungsi sebagai stimulus psikologis yang menggerakkan kesadaran, niat, dan ketekunan karyawan dalam mengejar target-target strategis perusahaan. Di industri perbankan mikro seperti PT. BPR Pusaka Dana, tuntutan pemenuhan target kredit dan penghimpunan dana pihak ketiga seringkali memicu tingkat stres yang tinggi, khususnya pada divisi pemasaran (**marketing**). Oleh karena itu, pemberian motivasi yang seimbang—

baik berupa insentif finansial (bonus, komisi) maupun non-finansial (apresiasi, peluang karier, lingkungan kerja yang suportif)—sangat penting guna menjaga stabilitas mental dan loyalitas karyawan agar tetap memberikan performa terbaik mereka di bawah tekanan kerja yang konstan.

Di sisi lain, seluruh motivasi dan arahan pimpinan tidak akan membuahkan hasil maksimal tanpa dibarengi oleh penegakan disiplin kerja yang kokoh. Disiplin merupakan wujud ketaatan, kepatuhan, dan tanggung jawab moral karyawan terhadap seluruh regulasi, kode etik, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan bukan sekadar masalah ketepatan waktu kehadiran sidik jari (*fingerprint*), melainkan mencakup kepatuhan instruksi kerja, ketelitian administrasi, dan efektivitas pemanfaatan jam kerja operasional. Penegakan disiplin yang konsisten dan adil akan meminimalisasi potensi eror, mencegah fraud, serta mendorong efisiensi biaya dan waktu yang pada akhirnya bermuara pada penguatan performa perusahaan secara holistik.

PT. BPR Pusaka Dana, sebagai salah satu penyedia layanan pembiayaan syariah yang berfokus pada penyaluran kredit kendaraan serta dana tunai jaminan BPKB/sertifikat, menghadapi tantangan nyata terkait fluktuasi kinerja operasional dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pra-penelitian, ditemukan indikasi penurunan kualitas penyelesaian tugas, keterlambatan pencapaian target penyaluran dana bulanan, serta beberapa kasus ketidakpatuhan administrasi. Masalah tersebut disinyalir berakar dari pola kepemimpinan vertikal yang kurang memperhatikan keluhan lapangan, fluktuasi motivasi akibat perubahan kebijakan insentif, serta kendala disiplin kerja terkait keterbatasan ruang gerak dan fasilitas penunjang di kantor operasional Ciputat.

Mengingat krusialnya permasalahan ini terhadap masa depan bisnis korporasi, maka penelitian empiris yang mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pusaka Dana mutlak diperlukan. Melalui pengujian statistik yang objektif, studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif bagi jajaran manajemen dalam merancang blueprint strategi manajemen modal manusia yang tangguh, adaptif, dan berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi teoretis yang berharga bagi pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia.

2. Kajian Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan, hubungan, dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan strategis organisasi, kesejahteraan karyawan, serta kemaslahatan masyarakat umum. Esensi utama MSDM terletak pada pengelolaan potensi manusiawi di dalam organisasi agar mampu dioptimalisasikan sejalan dengan visi korporasi. Melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, MSDM berfokus pada peningkatan kontribusi produktif individu terhadap keberlangsungan institusi.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan mencerminkan kemampuan interaksional untuk mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi sekelompok orang agar bersedia bekerja sama dengan penuh kesadaran dan antusiasme dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan yang efektif dinilai dari kapasitas seorang manajer dalam mentransfer arah kebijakan taktis ke tingkatan operasional. Dimensi kepemimpinan mencakup integritas personal, kemampuan komunikasi persuasif, kecerdasan emosional, objektivitas pengambilan keputusan, serta komitmen terhadap pemberdayaan potensi bawahan secara berkelanjutan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal (intrinsik) maupun stimulus eksternal (ekstrinsik) yang mengaktifkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu untuk mencurahkan segenap energi, kemampuan, dan keterampilannya demi menyelesaikan tugas organisasi. Motivasi bertindak sebagai katalisator psikologis yang menghubungkan antara kebutuhan pribadi karyawan dengan pencapaian output kerja. Indikator motivasi meliputi pemenuhan kebutuhan prestasi, pengakuan sosial, rasa aman dalam bekerja, keadilan kompensasi, serta ketersediaan peluang pengembangan kompetensi diri.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap mental yang dicerminkan melalui kesadaran dan kerelaan penuh seorang karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh rangkaian peraturan, norma sosial, sanksi, serta ketetapan organisasi yang berlaku. Kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab profesional karyawan terhadap tugas-tugas kedinasannya. Pengukuran tingkat disiplin kerja secara empiris umumnya berlandaskan pada indikator ketepatan waktu kehadiran, ketaatan terhadap instruksi pimpinan, pematuhan terhadap SOP kerja, serta etika perilaku selama jam operasional kantor.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (job performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan sekadar akhir dari suatu aktivitas, melainkan proses dinamis yang mencakup kompetensi, usaha, dan ketepatan pelaksanaan. Berdasarkan teori pengukuran modern, kinerja diukur melalui kualitas hasil kerja, volume kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi pemanfaatan sumber daya, tingkat kemandirian pelaksanaan tugas, serta komitmen kerja terhadap pencapaian target strategis perusahaan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain dan Objek Penelitian

Studi ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode deskriptif analisis. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan kausalitas dan mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lokasi pengumpulan data riset dilaksanakan di PT. BPR Pusaka Dana, berkedudukan resmi di Jalan Dewi Sartika No. 46 C, Ciputat, Tangerang Selatan.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi target dalam riset ini dibatasi pada seluruh personel internal aktif PT. BPR Pusaka Dana yang berjumlah 81 orang karyawan. Mengingat ukuran populasi yang relatif terjangkau, peneliti menerapkan teknik Saturated Sampling (Sampel Jenuh atau Sensus). Dengan metode ini, keseluruhan anggota populasi sebanyak 81 individu dijadikan sampel penelitian aktif guna menekan tingkat kesalahan generalisasi (*margin of error*) hingga batas minimum.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh secara langsung melalui instrumen kuesioner terstruktur digital yang dibagikan kepada responden. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Data sekunder dihimpun melalui teknik dokumentasi, mencakup struktur organisasi, profil

perusahaan, absensi kehadiran, serta ringkasan laporan penilaian kinerja internal (*Job Appraisal Summary Report*).

3.4 Metode dan Tahapan Analisis Data

Pengolahan data statistik memanfaatkan aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 21.0 for Windows. Tahapan pengujian dimulai dengan Uji Validitas (korelasi Product Moment) dan Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60). Selanjutnya dilakukan serangkaian pengujian asumsi klasik yang mencakup Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinieritas (VIF < 10 & Tolerance > 0,10), Uji Heteroskedastisitas (Glejser), dan Uji Autokorelasi (Durbin-Watson). Pengujian hipotesis akhir menerapkan analisis Regresi Linear Berganda, Uji t statistik (parsial), Uji F (simultan), serta koefisien determinasi R-Square (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan komputasi awal terhadap kuesioner ujicoba, seluruh butir instrumen untuk variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Parameter korelasi Pearson menunjukkan r hitung > r tabel (0,218) pada tingkat signifikansi alpha 5%. Pengujian reliabilitas instrumen kemudian dijalankan untuk melihat konsistensi internal alat ukur.

4.1.1 Penulisan Tabel

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,845	Reliabel
Motivasi (X2)	0,812	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,876	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

Melalui sajian Tabel 3 di atas, dapat dicermati bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk keempat variabel penelitian secara konsisten berada jauh di atas ambang batas kritis yang dipersyaratkan (0,60). Variabel Disiplin Kerja (X3) menempati indeks reliabilitas tertinggi sebesar 0,876, disusul oleh Kepemimpinan (X1) senilai 0,845, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,839, dan Motivasi (X2) senilai 0,812. Hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa instrumen kuesioner yang diaplikasikan memiliki tingkat stabilitas ketepatan ukur yang andal, bebas dari bias acak, serta sangat layak digunakan untuk analisis inferensial.

4.2 Pembahasan Uji Parsial (Uji t Statistik)

Pengujian koefisien regresi parsial bertujuan untuk membedah signifikansi efek mandiri dari masing-masing variabel independen (X) terhadap fluktuasi pergerakan variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas d.f. = $n - k$ ($81 - 4 = 77$), maka nilai kritis t tabel adalah sebesar 1,664.

1. Analisis Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Berdasarkan keluaran matriks koefisien regresi SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 11,690 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000. Melalui perbandingan empiris, nilai t hitung jauh lebih besar daripada t tabel ($11,690 > 1,664$) serta p -value berada di bawah ambang batas kesalahan ($0,000 < 0,05$). Atas dasar hasil tersebut, maka keputusan statistik adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pusaka Dana. Arah koefisien regresi yang positif menandakan bahwa perbaikan kualitas kepemimpinan—seperti pemberian instruksi yang jelas, peningkatan empati emosional, dan fungsi supervisi yang konstruktif—akan berimplikasi langsung pada peningkatan capaian kinerja karyawan secara nyata.

2. Analisis Pengaruh Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Hasil uji parsial untuk variabel Motivasi menunjukkan perolehan nilai t hitung sebesar 10,555 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung yang melampaui nilai kritis tabel ($10,555 > 1,664$) dan probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 memberikan dasar kuat untuk menolak H_0 dan menerima H_2 . Hasil temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan motivasi, baik melalui penyesuaian target yang realistis pada divisi marketing maupun perbaikan skema insentif penunjang, terbukti mampu meningkatkan gairah kerja internal karyawan, memicu kreativitas pemecahan masalah di lapangan, serta berdampak linier terhadap efektivitas pencapaian target korporasi.

3. Analisis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Untuk variabel Disiplin Kerja, hasil olah data statistik menunjukkan perolehan angka t hitung yang sangat tinggi, yaitu sebesar 12,910 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Perbandingan nilai menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($12,910 > 1,664$) dengan p -value $< 0,05$, sehingga H_3 secara meyakinkan diterima dan H_0 ditolak. Data empiris ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Di antara ketiga variabel independen yang diteliti, Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung terbesar. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan karyawan terhadap tata tertib, pemanfaatan jam kerja yang produktif, serta ketelitian dalam mematuhi SOP pembiayaan merupakan pilar utama dan determinan paling sensitif dalam mengendalikan tinggi rendahnya kualitas kinerja individual di lingkungan PT. BPR Pusaka Dana.

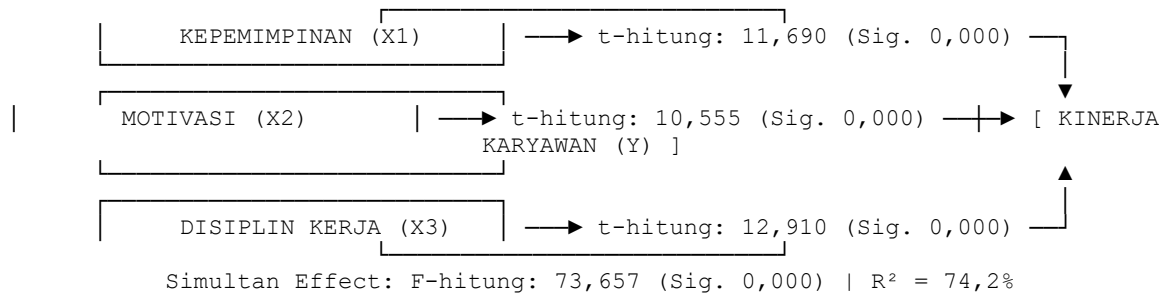
4.3 Pembahasan Uji Serempak (Uji F Statistik) dan Determinasi Model

Pengujian secara simultan (Uji F) dimaksudkan untuk memvalidasi kelayakan model regresi (*goodness of fit*) serta membuktikan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (serempak) memiliki keterkaitan kontributif yang signifikan terhadap variabel dependen. Melalui tabel ANOVA, nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan d.f. pembilang ($k - 1$) = 3 dan d.f. penyebut ($n - k$) = 77 diperoleh nilai pembanding sebesar 2,71.

Berdasarkan kalkulasi komputer, diperoleh nilai F hitung sebesar 73,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F hitung secara masif melampaui F tabel ($73,657 > 2,71$) dan probabilitas signifikansi jauh di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dinyatakan sangat fit dan hipotesis keempat (H_4) diterima secara mutlak. Artinya, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh interaktif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.2 Penulisan Gambar

Gambar 1 Model Hasil Pengujian Hipotesis



Sumber: diolah dari Penulis

Berdasarkan visualisasi bagan pada Gambar 1, kekuatan hubungan linier berganda ini dipertegas oleh capaian koefisien determinasi R Square (R^2) senilai 0,742. Nilai statistik ini mengandung makna ilmiah bahwa variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Dana sebesar 74,2% secara simultan ditentukan oleh kombinasi variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 25,8% dijelaskan oleh faktor-faktor eksogen lain di luar model ekonometrika penelitian ini, seperti variabel budaya organisasi (*corporate culture*), gaya komunikasi internal, beban kerja fisik, tingkat stres kerja individu, maupun sistem kompensasi finansial langsung yang belum dieksplorasi dalam konteks riset saat ini.

5. Kesimpulan

Melalui serangkaian tahapan pengujian empiris, analisis regresi linier berganda, dan pembahasan teoretis yang telah diuraikan, maka kesimpulan akhir dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1). Variabel Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Pusaka Dana. Kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan taktis yang jelas, mengayomi bawahannya, serta memberikan ruang komunikasi vertikal yang sehat mampu mengungkit moral kerja dan meminimalkan tingkat kesalahan operasional perbankan. 2). Variabel Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian stimulus psikologis yang tepat serta penyesuaian target pemasaran yang realistis menjadi motor penggerak intrinsik bagi karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas harian tanpa adanya tekanan psikologis yang destruktif. 3). Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Indikator kedisiplinan ditemukan memiliki pengaruh parsial paling dominan di antara variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan mutlak terhadap tata tertib, pemanfaatan jam kerja operasional secara efektif, dan komitmen terhadap regulasi pembiayaan syariah merupakan determinan terpenting dalam mengendalikan mutu kinerja karyawan. 4). Secara simultan, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana, dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,2%, sedangkan sisa variasi sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel di luar desain penelitian ini. Implikasi Praktis dan Akademis: Berdasarkan simpulan di atas, jajaran manajemen PT. BPR Pusaka Dana disarankan untuk memprioritaskan penegakan disiplin kerja yang humanis dan berkeadilan, disertai pembenahan tata ruang kantor di cabang Ciputat guna mengurangi kebisingan dan meningkatkan fokus kerja. Pimpinan juga diharapkan meningkatkan perhatian emosional kepada staf operasional dan merancang ulang skema insentif penunjang target pembiayaan. Bagi pengembangan akademis, peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk mengeksplorasi sisa variansi sebesar 25,8% dengan memasukkan variabel eksogen lain seperti Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), Komitmen Organisasional, atau Budaya Kerja Syariah guna memperkaya khasanah teori Manajemen Sumber Daya Manusia pada industri perbankan mikro syariah di Indonesia.

Referensi

1. Adha, R. N., Nupus, D. K., & Anggraeni, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 125-135.
2. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Concept dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
3. Asari, S., & Rosani, A. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(3), 290-305.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10641>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Bahri, S. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif: Implementasi dengan SPSS. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Dewi, I. G. A. M., & Utama, I. W. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 710-730.
6. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-224.
8. Handoko, R., & Syahputra, H. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 8(2), 85-96.
9. Hasibuan, S., & Siregar, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Dana Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 7(1), 44-57.
10. Mangkunegara, A. A. P. (2022). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
11. Nugroho, A. S., & Purba, C. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pembiayaan Pemilu. *Jurnal Manajemen Strategis dan Simulasi Bisnis*, 2(2), 112-125.
12. Pratama, A. Y., & Suprayetno, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 66-78.
13. Putra, R. D., & Mulyadi, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Masa Pasca Pandemi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Krisis*, 4(1), 12-25.
14. Ramadhan, A., & Hermawan, T. (2022). Dampak Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Pusaka Dana. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(2), 154-165.
15. Sanjaya, W., & Wibowo, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan Mikro. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1085-1096.
16. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
17. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-4). Bandung: Alfabeta.
18. Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-13). Jakarta: Prenadamedia Group.
19. Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 51-60.
20. Yulianti, P., & Fahmi, M. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linier Berganda. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 143-156.