

The Effect of Work Motivation and Work Discipline On Employee Performance At Integrated Service And Investment Office Of Agam District

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam

Rika Novita Sari^{1*}, Hariman Syaleh², Rohimah Nur Nasution³

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi^{1,2}

AKPAR Paramitha Bukittinggi³

rikanovita123@gmail.com^{1*}, harimansyaleh@yahoo.co.id²,

rohimahnasution5@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi pemimpin, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Dinas Investasi dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan Skala Likert 1-5 dan dokumentasi studi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif. Semua hipotesis diterima setelah analisis jalur menggunakan SPSS versi 17. Temuan utama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,359$), yang kedua adalah disiplin kerja ($\beta = 0,345$) dan yang ketiga adalah pemimpin kecerdasan emosional ($\beta = 0,239$). Hasil penelitian ini bahwa variabel kecerdasan emosional pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kecerdasan emosional pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosi pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepemimpinan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh disiplin kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effects of leader emotional intelligence, motivation, and discipline to employee performance in The Investment Office and Intergrated Service of Agam Regency. The population in this study amounted to 41 employees. The methods of data collection using a questionnaire with Likert Scale 1-5 and study documentation. The data used in this study are primary data and secondary data. The technique of data analysis is descriptive analysis. All hypothesis is accepted after path analysis using SPSS version 17. The main finding in this study is the work motivation has the most dominant effect on employee performance ($\beta=0,359$), the second is discipline of work ($\beta=0,345$) and the third is a leader emotional intelligence ($\beta=0,239$). The results of this study that leader emotional intelligence variable has an positive and significant effect to work motivation, work motivation has an positive and significant effect to the discipline of work, leader emotional intelligence has an positive and significant effect to work discipline, the work discipline has an positive and significant effect to employees performance, leader emotional intelligence has an positive and significant to employees performance, the work motivation has an positive and significant effect to employees performance, and the effect of leader emotional intelligence to employees performance is not mediated by work discipline.

Keywords : work motivation, discipline of work and employee performance.

1. Pendahuluan

Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 5 Tahun 2011 merupakan unsur pelaksana teknis pemerintah daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu. KPMPT Kabupaten Agam mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pelayanan di bidang penanaman modal, mulai dari fasilitas informasi berupa potensi, peluang investasi, fasilitasi penyelesaian permasalahan penanaman modal serta pengurusan dan penerbitan perizinan penanaman modal.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya ibarat dua sisi mata uang, di satu sisi Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam dituntut untuk memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam berusaha dan pengurusan perizinan. Keberadaan Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam memperpendek jalur birokrasi dan memberikan pelayanan dengan kepastian waktu, syarat dan biaya. Disisi lain Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam juga dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas (jumlah investor) yang menanamkan modalnya di Kabupaten Agam.

Salah satu faktor yang diperkirakan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam adalah pegawai yang berkualitas. Pegawailah yang merencanakan dan mengimplementasikan semua rencana yang menjadi sasaran atau target organisasi (Amas dan Ariska 2021). Mengingat pentingnya peran pengelolaan pegawai dalam organisasi, agar dapat mencapai kinerja yang optimal, maka peran manajemen SDM (pegawai) menjadi sangat strategis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Salah satu ukuran keberhasilan tersebut adalah penilaian kinerja (Rahman dan Purwati 2017).

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan ketika melakukan survey awal terhadap 41 orang pegawai, dan melihat dari hasil penilaian terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (KPMPT) Kabupaten Agam, menunjukkan masih ada pegawai yang memiliki nilai kinerja yang cukup atau kurang baik. Idealnya organisasi diharapkan terus membina dan memberdayakan pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Melihat kondisi hasil penilaian kinerja yang masih belum maksimal tadi, artinya masih banyak pegawai yang belum melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya dan tentunya akan berdampak pada rendahnya *"performance"* organisasi sehingga tidak optimalnya pelaksanaan tugas yang harus dijalankan.

Disamping itu dari hasil survey awal, mengindikasikan bahwa pimpinan belum mengerahkan kemampuan kecerdasan emosionalnya secara maksimal. Pimpinan kurang mampu memahami perspektif orang lain dan belum dapat menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan bawahan, pimpinan kurang mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, pimpinan menampakkan kemarahannya tanpa melihat situasi dan kondisi yang ada dan tidak menyadari dampak emosinya tersebut terhadap pegawai. Hal lainnya mengindikasikan motivasi kerja yang belum optimal. Pegawai jarang mengerjakan tugas tambahan/ekstra dengan senang hati yang diberikan oleh pimpinan, pegawai jarang berupaya memperbaiki kekurangan yang dimiliki, pegawai jarang menambah wawasan sehubungan dengan tugas yang dikerjakan melalui internet. Selain itu masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi ketentuan jam kerja, datang terlambat, pulang cepat dan meninggalkan kantor pada jam kerja, masih ada pegawai yang tidak mengetahui visi dan misi kantor.

Dari indikasi di atas, dapat dikatakan bahwa harapan-harapan atau tuntutan-tuntutan terhadap pegawai dalam pencapaian kinerja yang baik belum terwujud sebagaimana mestinya,

kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut diatas akan dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi, dan memahami dirinya dan orang lain (bawahan) akan membawa kepada penurunan motivasi kerja, dan jika ini terjadi maka berdampak pada disiplin kerja pegawai yang tentunya mengakibatkan pencapaian kinerja menjadi tidak optimal (Purwati dan Kurniawan 2018).

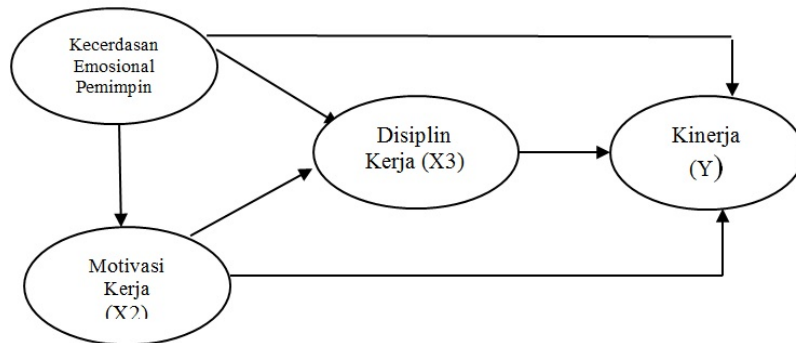
Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang untuk bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2005). (Flippo, 1997) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan ketangguhan dan inisiatif. Sementara itu (Robbins, 2002) menyatakan kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif, kecerdasan dan ketrampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain 'motivasi' (Budiman dkk 2016).

Menurut (Robbins, 2008) berbagai studi mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosional bisa memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas. (Kenneth, 2009) menyebutkan bahwa seorang manajer yang memiliki kinerja tertinggi adalah yang memiliki emosional. Miskin sosial dan kecerdasan emosional adalah prediktor kuat bagi seorang eksekutif untuk "menyimpang" atau gagal dalam karirnya. Ini artinya bahwa seorang pemimpin yang memiliki peranan kuat dalam keberhasilan sebuah organisasi tidak saja harus cerdas secara intelektual tetapi harus juga memiliki kecerdasan emosional. (Daniel Goleman dkk, 2005; Shofwani dan Hariadi 2019). Para pemimpin besar bekerja dengan melibatkan emosi. Dalam organisasi modern, tugas terdepan diantara banyak tugas kepemimpinan adalah menggerakkan emosi bawahan ke arah yang positif. Jika emosi bawahan didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat; jika emosi orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot (Ekhsan 2019; Sari 2014). Pengaruh pemimpin lebih luas dibanding sekadar memastikan bahwa pekerjaan akan dilakukan dengan baik. Jadi kunci agar pegawai mampu bekerja demi kebaikan dan keuntungan terletak pada kompetensi kecerdasan emosi sang pemimpin, yaitu bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasinya. Dengan kecerdasan emosi ini pemimpin mampu menggerakkan emosi pengikutnya ke arah yang benar (Tusri 2020).

Menurut (Robbins, 2003) motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Saydam, 2000) pimpinan yang gagal memberikan motivasi kepada bawahannya tentulah akan dapat menciptakan kondisi kerja "demotivasi" (tidak ada motivasi).

Disiplin kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu ketaatan pada aturan kerja atau prosedur yang telah ditetapkan (Afandi dan Bahri 2020). Disiplin itu sendiri oleh Nitisemito (dalam Muslim, 2008) didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Nisyak dan Triyonowati 2016).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibentuk, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
- H3 : Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
- H5 : Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
- H6 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam

2. Metode

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018), kuantitatif deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah personil Polsek Nanggalo dengan jumlah 37 orang personil Polri dan PNS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan tinjauan perpustakaan. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif Menurut (Sugiyono, 2018), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R²).

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir-butir pernyataan dalam penelitian ini valid, hasil uji reliabilitas didapatkan keempat variabel penelitian reliabel. Sementara analisis regresi linear berganda harus dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat yaitu uji asumsi klasik untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil sebagai berikut :

a. Uji Prasyarat Analisis

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat untuk regresi linear berganda, uji asumsi klasik terdiri dari lima bagian salah satunya adalah uji Normalitas seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Sig.Probability	Alpha	Distribusi
Kecerdasan Emosional pemimpin (X1)	0,582	0,05	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,795	0,05	Normal
Disiplin Kerja (X3)	0,470	0,05	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,301	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah terdistribusi secara normal dengan melihat nilai Sig.Probability lebih besar dari tingkat alpha.

Kemudian uji Heteroskedastisitas ini juga merupakan bagian dari uji asumsi klasik, dan salah satu syarat untuk uji regresi linear berganda untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Uji Homogenitas Variabel Penelitian

Variabel	Levene Statistik	Df 1	Df 2	Sig	Ket.
Kecerdasan Emosional Pemimpin-Kinerja	2.184	10	23	0,059	Homogen
Motivasi Kerja – Kinerja	2.119	10	23	0,066	Homogen
Disiplin Kerja – Kinerja	2.126	10	25	0,061	Homogen

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi kasus heteroskedastisitas atau data homogen sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Hasil Analisis jalur

Setelah persyaratan analisis statistik parametrik terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut: Hasil Analisis Jalur Antara Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji hipotesis Penelitian

Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.	F	Sig	R ²
Disiplin kerja	0.345	2,117	0,041	31,939	0,000	0,721
Kecerdasan emosional pemimpin (X1)	0,239	2,055	0,047	31,939	0,000	
Motivasi kerja	0,359	2,293	0,028	31,939	0,000	

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Hasil Uji Hipotesis

1. Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam.
3. Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
5. Kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPMPT Kabupaten Agam

Ringkasan Interpretasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung

No	Keterangan	%	Total (%)
1	2	3	4
1	Pengaruh langsung kecerdasan emosional pemimpin terhadap motivasi kerja	23,14	
2	Pengaruh langsung kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja	5,71	
3	Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	4,13	
Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai			32,98
4	Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	12,89	
5	Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja	5,95	
Total pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai			18,84
6	Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	11,9	
Total pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai			11,9
Total pengaruh variabel eksogeterhadap variabel endogen			63,72
7	Pengaruh variabel-variabel lain terhadap kinerja pegawai		36,28

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2022

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan (0,359) terhadap kinerja yang diikuti oleh disiplin kerja (0,345) dan kecerdasan emosional pemimpin (0,239). Pengaruh kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja tidak dimediasi oleh disiplin kerja karena

pengaruh tidak langsung ($0,239 = 5,71\%$) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung ($0,293 \times 0,345 = 0,1011 = 2,42\%$).

4. Penutup

Dalam penelitian ini, kecerdasan emosional pemimpin, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. Untuk peningkatan kinerja pegawai, agar lebih maksimal dalam mengarahkan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi penting kiranya dilakukan peningkatan kecerdasan emosional pemimpin, karena pemimpin yang cerdas secara emosional akan mampu menginspirasi dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai secara optimal.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- B. Flippo, Edwin. (1997). *Manajemen Personalia edisi ke-6 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Muslim Albar, (2008), *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat jenderal Departemen Hukum HAM, Jakarta, Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mercu Buana*.
- Cooper, Robert K dan Sawaf, Ayman (2002) *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Organisasi (Terjemahan)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel (2003) *Working with Emotional Intelligence (Terjemahan)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel (2004) *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Mengapa EQ Lebih Penting dari pada IQ)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2005). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 16-24.
- Rivai, Veithzal. (2009). *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 2(2), 138-152.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*.
- Simamora, Henry, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Sitepu (1994). *Analisis Jalur*, Bandung: FMIPA-Unpad
- Sudjana (1992). *Metode Statistika* Edisi Kelima. Bandung: Tarsito.
- Sulistyo, Joko (2010), *6 Hari Jago SPSS 17*. Cetakan Pertama. Jakarta: Cakrawala.
- Tusri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 91-97.