

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja

I Putu Agus Adnyana¹, I Kadek Romita Kusuma Jaya²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Kata kunci:

Kinerja Pegawai,
Kompetensi, Gaya
Kepemimpinan,
Kompensasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 orang dengan menggunakan analisis penelitian regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini yaitu (1) Secara simultan tingkat pendidikan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (2) Secara parsial tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (3) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (4) Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja.

ABSTRACT

Keywords:

Employee
Performance,
Competence,
Leadership Style,
Compensation

This study aims to determine the effect of education level, work motivation, and work discipline on the performance of Yantek employees at ULP Singaraja. In this study, three independent variables are education level, work motivation, and discipline, and use one variable, namely employee performance. The number of samples studied were 30 people using linear multiple research analysis. The results of this study are (1) Simultaneously the level of education, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of Yantek employees at ULP Singaraja. (2) Partially the level of education does not have a significant effect on the performance of Yantek employees at ULP Singaraja. (3) Partially, work motivation has a positive and significant effect on the performance of Yantek employees at ULP Singaraja. (4) Partially, work discipline has a significant positive effect on the performance of Yantek employees at ULP Singaraja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain dalam mewujudkan tujuan organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka seluruh kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek yang ada dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Untuk mencapai tujuan tersebut hendaknya organisasi harus

mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dicapai oleh karyawannya seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, serta disiplin kerja karyawan itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dengan memperhatikan tingkat pendidikan, Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sastrohadwiryo (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. (Hariandja, 2002).

Selain tingkat pendidikan pencapaian kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Wibowo (2010: 379), menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi akan menimbulkan dorongan-dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Hasibuan (2003:219) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi bagi karyawan.

Selanjutnya disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Siagian (2012: 305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin juga dapat disebut sebagai modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan - tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Leiden (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi Selanjutnya Mangkuprawira (2007), juga menegaskan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena karyawan yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan dapat mengefesienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat merugikan kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Sebaliknya apabila karyawan belum mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, maka pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan sesuai dengan standar

yang telah ditentukan. Hal seperti ini sering terjadi di beberapa perusahaan baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Perusahaan didirikan diseluruh wilayah Indonesia, salah satunya berada di Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Ngurah Rai nomor 68, Singaraja.

Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan yang baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pembangkit listrik serta memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di setiap kecamatan. PT PLN (Persero) Kabupaten Buleleng ini dibagi lagi dalam beberapa bidang. Bidang yang sangat dekat dengan Masyarakat yaitu bidang Pelayanan Teknik (Yantek). Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis melihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja tersebut seperti pelayanan dalam menangani segala gangguan listrik baik di tempat umum walaupun di rumah-rumah penduduk, yang belum memenuhi target yaitu sebesar 92 unit gangguan untuk per orang dalam jangka waktu 1 bulan sehingga pertahun target gangguan yang diatasi adalah 1.104 unit gangguan dengan estimasi kerja 23 hari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja”.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di ULP Singaraja. Dimana bidang usahanya berfokus pada pelayanan kelistrikan, seperti gangguan listrik padam satu rumah ataupun padam meluas, serta fokus pada bagian kebersihan jaringan demi meminimalisir gangguan jaringan PLN. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 dari 33 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik kuisioner. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis menggunakan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data.

Terdapat 2 data yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data tersebut berdasarkan sumberdata primer dan skunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPD di Kecamatan Kubutambahan yang berjumlah 85 pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling yakni semua populasi menjadi sampel penelitian dengan jumlah 85 pegawai. Adapun alasan peneliti menggunakan total sampling karena jumlah populasi relatif sedikit, sehingga lebih baik semua dijadikan sampel agar hasil penelitian juga lebih menunjukkan kondisi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini digunakan 3 teknik yaitu kuisioner, dokumentasi, dan observasi.

Teknik analisis data di lalui dengan 4 tahap yaitu 1) Uji statistik deskriptif dengan menghitung mean, median, dan modus. 2) Uji Instrumen Penilaian. Uji ini dilakukan dengan menghitung uji validitas dan uji reabilitas. 3) Uji Asumsi. Uji ini dilakukan dengan menguji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. 4) Uji Kelayakan model. Dan tahapan terakhir dilakukannya uji kelayakan model dengan menganalisis regresi linear berganda, menghitung koefisiensi determinasi, serta menguji Signifikansi Parameter Individual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat dalam penelitian. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel bebas. Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	Sig	Koefisien Korelasi
Tingkat Pendidikan	0,033	0,769	0,058
Motivasi Kerja	1,337	0,000	0,990
Disiplin Kerja	0,136	0,035	0,339
Konstanta	1,259		
Sig.F	0,166		
R	0,981		
R ²	0,962		

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 1 diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 1,259. Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan (β_1) sebesar 0,033, nilai koefisien regresi motivasi kerja (β_2) sebesar 1,337 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_3) sebesar 0,136 . Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 1,259 + 0,033 X_1 + 1,337 X_2 + 0,136 X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa:

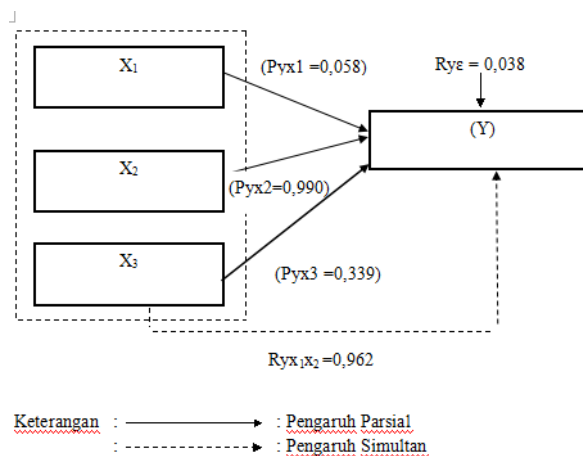
Konstanta sebesar 1,259, artinya bahwa apabila tingkat pendidikan (X_1) motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1,259.

Nilai koefisien tingkat pendidikan (β_1) sebesar 0,033 berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan tingkat pendidikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,033 sehingga menjadi 1,292 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 1,337 berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 1,337 sehingga menjadi 2,596 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja (β_3) sebesar 0,136 berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,136 sehingga menjadi 1,395 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Pembahasan



Gambar 1

Sruktur Hubungan Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari gambar 1 diatas maka dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar 0,058 atau 5,8% hal ini menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini tidak menjawab hipotesis sementara penelitian. Pendidikan dianggap begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya setiap terjadi kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Sehingga tingkat pendidikan tidak mampu menjamin kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mandang, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado” menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Yantek ULP Singaraja dengan besar pengaruh sebesar 0,990 atau 99%. Menurut Kasmir (2016) jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu. Hasil penelitian ini mempertegas penelitian Gibson (dalam Warsito (2008:99) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Gultom (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek pada ULP Singaraja dengan besar pengaruh 0,339 atau 33,9%. Menurut Moenir (2004), disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Pelaksanaan disiplin kerja dapat dilandasi oleh kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Disiplin mencerminkan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang dapat dilihat dalam bentuk tingkah laku atau perbuatan. Hal ini membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan perusahaan akan sulit mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Yudiningsih (2016), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian - uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang terkumpul kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengaruh variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yantek ULP Singaraja. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) Hasil dari pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (2) Hasil dari pengaruh tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (3) Hasil dari pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yantek di ULP Singaraja. (4) Hasil dari pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan Yantek di ULP Singaraja.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi perusahaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan memberikan motivasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan Yantek ULP Singaraja. Hasil dari penelitian yang diperoleh membuktikan bahwa motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan para karyawan. Selain motivasi kerja, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dengan upaya memperketak regulasi perusahaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu tingkat pendidikan, motivasi, dan disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, stress kerja, beban kerja dan komitmen individu.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiwantari, S.A., I W. Bagia dan N. M. Suci. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 5, No. 2.
- Andrew E. Sikula. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Andriyani, E. I. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Anggun, Kadek Dwi C., I Made G. Metera dan G. Arnawa. 2021. “Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Sukasada”. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*. Vol. 8, No. 1.
- Arthawan, K. Juli dan Ni W. Mujiati. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, Hal: 1221-1247.
- Aryati, Titik dan Shirin Balafif. 2007. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kesehatan Bank dengan Regresi Logit. *Journal The Winners*, Vol.8, No.2, September:111-125.
- Burhanuddin, Yusuf. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Dany Kurnia Putri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Selat Panjang. (hlm 52-61)
- Daulay, S.N. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Dharma, Agus 2003 . Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supevior .Edisi Revisi ,Cetakan Kelima Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Dwiyanti, N.K.A., K.K.Heryanda dan G.P.A.J. Susila. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2.
- Febriyenti. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Manunggal Jaya Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari*. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Universitas Terbuka Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19 (Edisi ke-5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. SP. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta Bumi Aksara

- Husman, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada
- Hutauruk, H.M.S. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga*. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Universitas Terbuka Jakarta.
- Isvandiari, A. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang”. *Jurnal JIBEKA* Vol. 12, No. 1, Hal: 17-22.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan Keempat*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Lala Eka. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkuprawira, S., (2008) *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. IPB Press, Bogor.
- Mathis, dkk 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Terjemahan Dian Angelia Jakarta :PT. Selemba Empat
- Novriyanti, D. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muallamat Harkat*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Pambudi, D.S., Djudi M., dan Gunawan E.N. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39, No. 1.
- Pramularso, E.Y. 2018. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta”. *Widya Cipta*. Vol. II, No. 1.
- Pratama, M. A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Prayatna, A.H. dan M. Subudi. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 2, Hal: 845-872.
- Prayudi, A. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 2.
- Putra, P. G. Dedyantara. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Pekraman Yangbatu di Denpasar*. Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Riyanda, M. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiawan, K.A. dan Ni W. Mujiati. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. (hlm44-53)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stiawan, I.K. Jonh. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Profesionalisme, Tingkat Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Banjar*. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Tisna muliantika,I Kadek Atal.(2020).Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar.(hlm 13-22)
- Wahyuni, Indah S. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Winata,Edi.(2020).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Ina Medan.(hlm 23-27).