



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 10109-10119

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

Silvia Zurly^{1✉}, Sulaimiah²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram

Email : silviazurly@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak variabel-variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui metode sensus dengan melibatkan 82 responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan model regresi linier berganda, termasuk uji F, uji t, dan uji R². Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji kualitas instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik tersebut. Data dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This research is entitled The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Performance of Lombok Embarkation Hajj Dormitory UPT Employees. This research aims to evaluate the impact of Leadership (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) variables on Performance (Y). This research uses a causal associative method. Data was collected using the census method involving 82 respondents. This research uses quantitative data. Data analysis was carried out using multiple linear regression models, including the F test, t test, and R² test. Before carrying out multiple linear regression analysis, an instrument quality test is carried out which includes validity and reliability tests, as well as classical assumption tests which include normality tests and multicollinearity tests to ensure there are no violations of these classical assumptions. Data were analyzed using the SPSS version 26 program. The research results showed that: (1) Leadership has a positive and significant influence on employee performance. (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance (3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diukur melalui kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah aset penting yang perlu dikelola dan dikembangkan untuk memastikan keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek kunci dalam sebuah organisasi adalah kinerja pegawai (Susanto, 2019).. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi berharap memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik sehingga mampu mendorong suksesnya organisasi (Lutfiyah, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2016) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi merupakan sebuah tahap stimulus seseorang agar melakukan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuan.

menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selain itu juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku.

Unit Pelayanan Teknis (UPT) Asrama Haji Embarkasi Lombok merupakan salah satu asrama haji embarkasi yang secara khusus memiliki tugas untuk melayani jamaah haji. Dan berkembang sebagai sarana akomodasi yang dapat digunakan oleh masyarakat umum. Sarana ini dimanfaatkan untuk berbagai kegiatan diluar musim haji salah satunya untuk kegiatan Pendidikan, keagamaan, sosial, ekonomi, dan kegiatan lainnya yang berifat positif. Selain pelayanan jamaah pada musim haji, UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok juga menyediakan jasa pelayanan diluar musim haji seperti penyewaan kamar, penyewaan gedung dan penyewaan area manasik. Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok pada tahun 2022

Tabel 1. Penilaian Kinerja UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

NO	Penilaian Kinerja	Target Skor/Tahun	Realisasi Skor/Tahun
1	Pelayanan Manasik	75%	89%
2	Pelayanan Jamaah	75%	86%
3	Penyewaan Gedung	75%	75%
4	Penyewaan Kamar	75%	76%
Total Rata-Rata		75%	81,5%

Sumber: UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa total rata-rata target kinerja karyawan telah berhasil direalisasikan pada tahun 2022 dengan mencapai rata-rata sebesar 81,5%, namun hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok masih kurang maksimal karena pegawai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai terkait kepemimpinan belum dapat dikatakan maksimal, terlihat peran seorang pemimpin yang masih belum optimal dalam memberikan arahan, dan dalam mendelegasikan wewenang. Fenomena lainnya dapat dilihat dari adanya motivasi pegawai dalam bekerja, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Salah

satu faktor terbesar dalam peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Fenomena lainnya yang mempengaruhi kinerja juga dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Berikut ini merupakan tabel persentase kehadiran pegawai pada UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok pada tahun 2022

Tabel 2. Rekap Absensi Kehadiran Pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok tahun 2022

Bulan	Rekap Kehadiran Pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok					
	Terlambat	Izin	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Dinas Luar
Januari	25	1	2	12	6	4
Februari	19	4	0	33	0	1
Maret	25	3	2	19	1	12
April	25	4	1	14	8	5
Mei	19	10	4	12	7	24
Juni	20	4	0	8	1	6
Juli	16	7	1	21	5	7
Agustus	32	3	2	11	0	9
September	23	6	2	17	4	9
Oktober	20	4	1	17	13	20
November	22	3	3	14	9	7
Desember	16	2	4	12	14	5

Sumber: UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

Berdasarkan tabel absensi pegawai diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih kurang, yang dimana dapat dilihat dari jumlah pegawai terlambat terbanyak pada bulan agustus dan masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga disiplin kerja pegawai dapat dikatakan masih kurang dan penerapannya masih belum maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif Kausal untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok, dengan populasi yang sekaligus menjadi responden adalah seluruh pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok, yang berjumlah 82 orang. Data dikumpulkan menggunakan metode sensus, melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder, dengan pendekatan kuantitatif, sehingga data yang digunakan adalah data kuantitatif. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert bernilai 1-5, yang diisi oleh responden sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Hipotesis:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrument penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

No	Variabel	Rxy	r tabel	Keterangan
1	Kinerja	0,458-0,493	0,2172	VALID
2	Kepemimpinan	0,488-0,539	0,2172	VALID
3	Motivasi	0,392-0,563	0,2172	VALID
4	Disiplin Kerja	0,642-0,403	0,2172	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja) memiliki nilai r hitung > r tabel 0,2172, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa (a)	Standard Cronbach's Alpa (a)	Kriteria
1	Kinerja (Y)	0,681	0,6	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0,838	0,6	Reliabel
3	<i>Motivasi (X2)</i>	0,831	0,6	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0,866	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's alpha (0,6). Oleh karena itu, variabel kinerja, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dinyatakan reliabel, sehingga seluruh data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23819459
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,043
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) dari variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga data variabel penelitian berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05.

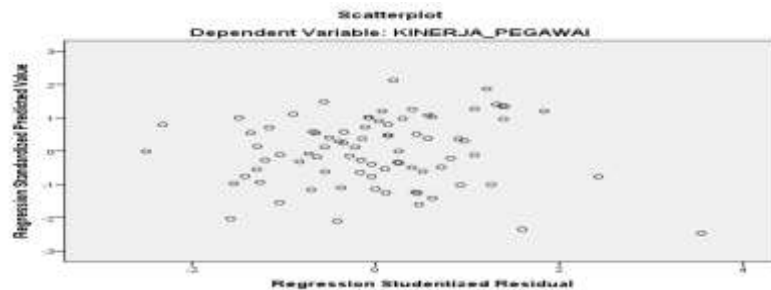
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,979	1,021	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi	0,352	2,844	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0,356	2,809	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan adalah $0,979 > 0,10$ dan nilai VIF $1,021 < 10$; untuk variabel motivasi nilai tolerance adalah $0,352 > 0,10$ dan nilai VIF $2,844 < 10$; dan untuk variabel disiplin kerja nilai tolerance adalah $0,356 > 0,10$ dan nilai VIF $2,809 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tanpa pola yang jelas, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi linier berganda.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,007	,345	
	X1	,252	,073	,279
	X2	,271	,105	,346
	X3	,227	,096	,315

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan hasil uji tersebut sebagai berikut :

$$Y = 1,007 + 0,252X_1 + 0,271X_2 + 0,227X_3 + e$$

1. Nilai Koefisien Konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai constanta (α) sebesar 1,007 yang menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka besarnya nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 1,007

2. Koefisien beta 1 (β_1) = 0,252

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,252 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,252 dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau tetap.

3. Nilai Koefisien beta 2 (β_2) = 0,271

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel motivasi (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,271 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,271 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

4. Nilai Koefisien beta 3 (β_3) = 0,227

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,227 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,227 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap .

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,485	,24273

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,504. Ini berarti variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, menjelaskan 50,4% variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja, sementara sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini..

Uji F (Uji Kelayakan)

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4,679	3	1,560	26,471	,000 ^b
	Residual	4,596	78	,059		
	Total	9,275	81			

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 26,471, yang lebih besar dari nilai F tabel 2,72, dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa model penelitian yang mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok adalah layak, dan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan penelitian.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan	3,463	1,990	001	Signifikan
2	Motivasi	2,577	1,990	012	Signifikan
3	Disiplin Kerja	2,362	1,990	021	Signifikan

1. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3,463, lebih besar dari t tabel 1,990, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok.

2. Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah 2,577, lebih besar dari t tabel 1,990, dengan tingkat signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok.

3. Disiplin Kerja

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,362, lebih besar dari t tabel 1,990, dengan tingkat signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok.

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,252 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Nilai t hitung sebesar 3,463 > t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, mendukung hipotesis ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3,86 dengan kategori efektif, selaras dengan tanggapan responden bahwa kepemimpinan ditanggapi efektif dan kinerja meningkat. Fahmi (2018:141) menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang juga didukung oleh penelitian Artanti (2023).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,271 untuk variabel motivasi, dengan nilai t hitung sebesar 2,577 > t tabel sebesar 1,990, dan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05, mendukung hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata 3,60 dengan kategori tinggi. Hartatik (2018:162) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak semangat seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang didukung oleh penelitian Hidayat (2021).

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,227 untuk variabel disiplin kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,362 > t tabel sebesar 1,990, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 3,59 dengan kategori tinggi. Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memastikan anggota organisasi memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku, yang juga didukung oleh penelitian Azar Sariah (2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator*.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Ainanur, A., dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Artanti, M. B. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar*.
- Azar Sariah (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit*. PT Multimas Nabati Asahan.
- Fahmi, Irham. (2014) *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai*. 4(1), 76–83
- Hartatik, Puji, I. (2018). *Sumber Daya Manusia* (Laksana (ed.)).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Lutfiyah, et al. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia*. 8(3), 1–16.
- Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi Penjualan PT Rembaka*. 1(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (1 st ed.). Prenadamedia Grup.