FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG PALANGKA RAYA

Robert Fransiska
Email : robert@gmail.com

STIE Palangka Raya

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline toward performance of employee in Lion Group Distric Kalimantan. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to BRI Distric Palangka Raya 112 employee. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 27. A sampling technique uses a census method and data test technique is used within the research includes validity test by factor analysis, reliability test with cronbach. Classic assumption test and double linear regression analysis, to verify and to prove the research hypothesis.

Analysis result demonstrates that leadership style have a positive influence toward employee performance. Motivation have a positive influence toward employee performance and work discipline have a positive influence toward employee performance.

Keywords : Leadership style, Motivation, work Discipline and performance.

PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006, Widyanti R., 2021).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik

adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah

menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawasanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Waridin dan Bambang Guritno, (2005).

Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan

ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (3) Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya beserta unit-unitnya seluruh Kalimantan Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja karyawan

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang

dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan, Masrukhin dan Waridin, (2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dan bagaimana dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

James (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi.

3. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Malthis, 2001, Widyanti R., 2020)

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan Masrukhin dan Waridin, (2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu, Armstrong, (1994).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

4. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai, (2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

5. Kerangka Pemikiran

Uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Peneliti

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). (b) Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006; Basuki, 2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah (a) Gaya kepemimpinan (X1), (b) Motivasi (X2) dan (c) Disiplin kerja (X3).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Palangka Raya yang juga unit-unitnya seluruh Kalimantan Tengah yang berjumlah 112 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (a) Kuesioner, Metode Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup (b) Observasi, Metode observasi merupakan metode penelitian dimana Peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian (c) Studi Pustaka, Metode Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan

dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Ghazali, (2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien garis regresi
X1, X2, X3	= Variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja)
e	= error / variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 27 diperoleh hasil seperti tabel 1.

Tabel 1
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc	VIF
1 (Constant)	2.787	1.522		1.831	.072		
Gaya Kepemimpinan	.460	.122	.316	3.784	.000	.555	1.801
Motivasi	.320	.091	.343	3.620	.000	.431	2.305
	.250	.097	.222	2.665	.000	.556	1.790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,316 X_1 + 0,343 X_2 + 0,222 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,343 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,222 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Pengujian Hipotesis

2.1 Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig.
1 Regression	561.6	3	187.2	50.11	.00
	403.4	108	3.73		
Residual	965.0	111			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3
Koefisien determinasi

Model Summary				
			Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.76	.58	.570	1.933

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2.3 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis

ditolak.

Tabel 4
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.784	0.000
Motivasi (X2)	3.628	0.000
Disiplin Kerja (X3)	2.665	0.009

Sumber: output SPSS diolah, 2020

2.3.1 Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “ Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

2.3.2 Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “ Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

2.3.3 Uji Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H_3 “ Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi

dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan kata lain kinerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi pekerja.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Dengan kata lain disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, 2021, Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAJ>
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Ikhsan Dayat, Hajati, 2018, Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Nusantara Borneo, *Al Ulum, Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 4, No 2 (2018).
- Lusiana, Herlina; Firdaus Firdaus, 2018, Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan), *Al Ulum, Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 4, No 1 (2018)
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Widyanti, Rahmi, 2021, Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, Jilid 1, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAJ>