

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BPD KALTIM KALTARA CABANG TANJUNG REDEB BERAU

Muhammad Arkan Maulana¹ Dr. H. Muhammad Bayu, Drs, MM² Kristian Bondon,
SE, MM³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau

arkanmaulana011@gmail.com

DOI 10.35915/cj.v8i1

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of the leadership style of work discipline and motivation on employee performance at PT BPD Kaltim Kaltara, Tanjung Redeb Branch. Primary data was collected through a questionnaire distributed to 50 respondents, employees of PT BPD Kaltim Kaltara Tanjung Redeb Branch who were used as research samples. This research concludes that: 1) Leadership style partially has a significant effect on employee performance. 2) Work discipline partially has no significant effect on performance. 3) Motivation partially has an insignificant effect on employee performance. Leadership Style, Work Discipline and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Motivation and Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung Redeb. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung Redeb yang dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2) Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 3) Motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai diuntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal dan pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat beryahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.. Keberhasilan manajer dapat di ukur melalui kepuasan pegawai di perusahaan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai PT BPD Kaltim Kaltara

Cabang Tanjung Redeb juga di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi pegawai dan juga sebaliknya. Melalui konsep penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung Redeb” yang bermaksud ingin memahami tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, khususnya di PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian 3 organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja

terhadap orang yang menjadi anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, dan motivasi. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan outsourcing, misalnya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb” untuk mengetahui sedisiplin apa para pegawai di perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna untuk menganalisis hubungan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui penelitian, sehingga mampu memberikan pentingnya peningkatan kinerja pegawai yang mungkin kurang baik dan mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau kewajiban sebagai seorang pegawai. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb”.

PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Kalimantan Utara disingkat PT BPD Kaltim Kaltara dengan sebutan Bankaltimtura, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang dimiliki oleh pemerintah provinsi Kalimantan Timur, pemerintah Kalimantan Utara, pemerintah kabupaten/kota se-Kalimantan Timur dan pemerintah kabupaten/kota se Kalimantan Utara dengan bentuk hukum Perseroan Terbatas. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peran sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas dan pertanyaan. Oleh karena itu pimpinan pegawai dan manajer yang berkualitas harus dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sebagai variable bebas akan dibutuhkan dalam kemajuan penhembangan pendidikan akan sangat tinggi, terhadap kinerja pegawai sebagai variable terkait di PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Kalimantan Utara.

METODE PENELITIAN

1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai ukuran hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Indikator penilaian variabel kinerja karyawan yang digunakan adalah:

- a. Kualitas pekerjaan
 - b. Ketepatan waktu
 - c. Efektivitas kerja
 - d. Komitmen kerja
 - e. Kuantitas Kerja
2. Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X1), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai sifat, kebiasaan, watak, kepribadian dan Kepedulian pemimpin PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb dalam mengarahkan/mengkoordinasikan pegawainya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator penilaian variable gaya kepemimpinan yang digunakan:
 - a. Sifat Pimpinan
 - b. Kebiasaan Pimpinan
 - c. Watak Pimpinan
 - d. Kepribadian Pimpinan
 - e. Kepedulian Pimpinan
 3. Disiplin sebagai variable independen (X2), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengaruh-pengaruh sikap dan perilaku pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang baik. Indikator penilaian variable disiplin yang digunakan:
 - a. Sikap waktu bertugas
 - b. Sikap bersedia menerima sanksi
 - c. Sikap Perilaku
 - d. Patuh terhadap tata tertib
 - e. Patuh terhadap atasan
 4. Motivasi sebagai variable independen (X3), dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai factor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb untuk berperan

serta secara aktif dalam proses kerja. Indikator penilaian variable motivasi yang digunakan:

- a. Penghargaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab
- b. Insentif fungsional yang diterima
- c. Fasilitas dan peralatan kerja yang menunjang
- d. Kesempatan karir
- e. Apresiasi dari atasan

Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung Redeb. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung

Redeb yang berjumlah 102 orang.

Sampel yang digunakan adalah sebagian Pegawai PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Tanjung Redeb, ditentukan menggunakan rumus Slovin 10%. Dengan demikian jumlah sampel ditetapkan sebanyak 50 orang responden (pembulatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil yang diperoleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,266), maka tiap pernyataan dikatakan valid. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai koefisien Cronbach alpha > dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian telah reliabel dengan kata lain bisa diandalkan atau dipercaya.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh koefisien variabel bebas X1 sebesar 0,581 lalu X2 sebesar 0,155 dan X3 sebesar 0,525

$$Y = 40,968 + 0,581X1 + 0,155X2 + 0,525X3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi

- 1) Konstanta sebesar 40,968. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Gaya

Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan konstan sebesar 40,968.

- 2) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,581 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,581 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,155 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,155 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X3) konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0,525 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Motivasi (X3) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,525 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) konstan. Koefisien R square adalah sebesar 0,531 atau 20,4% maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap dependen, yaitu WLB dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 20,4%.

Hasil pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individu yang dilakukan dengan uji t adalah sebagai berikut:

Untuk variabel gaya kepemimpinan nilai t hitung sebesar 6,071 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000 sedangkan nilai t tabel 2,009. Karena nilai t hitung > t tabel (6,071 > 2,009) dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05

maka H_0 di terima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Untuk variable disiplin kerja nilai t hitung sebesar 1,689 dan tingkat signifikannya sebesar 0,098 sedangkan nilai t tabel 2,009. Karena nilai t hitung $<$ t tabel (1,689 $<$ 2,009) dan tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 maka H_0 di tolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk variable motivasi nilai t hitung sebesar 6,071 dan tingkat signifikannya sebesar 0,526 sedangkan nilai t tabel 2,009. Karena nilai t hitung $<$ t tabel (0,639 $<$ 2,009) dan tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 maka H_0 di tolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS pada Tabel 5.6 diketahui besarnya F -hitung = 18,489 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPD kaltim kaltara cabnag tanjung redeb.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb dilakukan dengan teknik regresi linier berganda dengan hasil secara parsial dengan Uji t diketahui :
 - a. Gaya kepemimpinan dengan nilai t -hitung sebesar 6,071 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - b. Disiplin kerja dengan nilai t -hitung sebesar 1,689 dengan signifikan 0,098

lebih besar dari 0,05 artinya berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Motivasi dengan nilai t -hitung sebesar 0,639 dengan signifikan 0,526 lebih besar dari 0,05 artinya berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dengan pengujian uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS diketahui besarnya F -hitung = 18,489 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT BPD Kaltim Kaltara cabang Tanjung Redeb.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitraini Dua Tujuh Jember*. Riembajurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(1), 183-196.
- Febrianti, S. V. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Fuadati, J. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan*. Volume 1, Nomor 1, Mei 2022, 39-59.
- Ghozali, Iman. (2013). *Analisis Multivariate Dengan*
<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)
Program IBM SPSS 21. 7. Universitas Diponegoro. Semarang

- Hayon, N. Y. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Berau*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Berau, Berau.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, S. (2021). *Teori Motivasi Abraham Maslow*. E-Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 13-36.
- Marifah Yuliani, S. S. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 30-43.
- Munawaroh, S. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Di* . Jurnal Ekonomi STIEP, 46-56.
- Muslimin, S. H. (2021). *Analisis Pengakuan Dan Pengukuran Pendapatan Berdasarkan Psak Nomor 23 Pada Pt Indo Pusaka Berau*. Ccountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal), 76-86.
- Mita, F. R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan*. Universitas Semarang. Semarang.
- Nasir, M. (2020). *Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Akmen Jurnal Ilmiah, 18(01), 71-83
- Nurhidayati Safitri, M. Y. (2023). *Pengaruh Keragaman Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Apotek Kanindianra Di Tanjung Redeb*. CamjournalL: Change Agent For Management Journal, 1-18.
- Nengsi Sudirman, R. R. (2024). *Studi Literatur: Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Bursa Efek Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Signaling Theory*. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 274-284.
- Oktavia. R. B., Dewi. H. E., & Pariasa. I. I., (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Matahari Jaya Internasional*. Jurnal Ekonomi Pertamina dan Agribisnis (JEPA), 6, 263-275.
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia*. JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi), 7(2), 215-223.
- Ratnasari Warti, T. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Koperasi Bahtera Bangsa Di Tanjung Redeb*. CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal, 48-59.
- Randa, A. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau, Berau.
- Sae Toyang, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggaraan Bandar Udara Kelas I Kalimantan Berau* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Saputra, H. J. (2022). *Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Akuntabilitas Keuangan Kampung Terhadap Persepsi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Kampung (Apbkamp) (Studi Di Kampung BukitMakmur, Kabupaten Berau)*.

- Siswoyo Haryono, F. R. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Jurnal Jeb*, 1-8.
- Suryadi, H. J. (2022). *Analisis Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen Pada Koperasi Tkbm Tanjung Batu*. Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal), 71-85.
- Susanti, E. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah . Eco-Build; Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, 99-111.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Inovator, 9(1), 23-29.
- Siswanto, B. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jims, 7(2).
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7(1).