

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.852>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership, Work Environment, and Discipline on Work Performance

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Kerja

Elly Agustini, ellyagustini97@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, herlindamayakumala@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work environment and discipline on employee performance (Case Study: Bmt Madani in Taman, Sidoarjo - East Java). The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was carried out by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 55 respondents from BMT Madani employees. The data analysis technique used in this study used the SPSS version 24 program. The results of this study prove that Leadership has a positive and significant effect on the performance of BMT Madani employees, the Work Environment has a positive and significant effect on the performance of BMT Madani employees, Discipline has a positive and significant effect on the performance of BMT Madani employees. Leadership Work Environment and Discipline have a simultaneous effect on Employee Performance at BMT Madani (Case Study: BMT Madani in Taman, Sidoarjo - East Java).

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

BMT merupakan lembaga keuangan kecil dan mikro yang berbadan hukum koperasi ini dioperasionalkan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha kecil dan mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang berasaskan keselamatan, berintikan keadilan, kedamaian dan kesejahteraan. Sebagai salah satu lembaga keuangan syariah, BMT dipercaya lebih mempunyai peluang untuk berkembang dibanding dengan lembaga keuangan lain yang beroperasi secara konvensional karena lembaga keuangan syariah dijalankan dengan prinsip keadilan, wajar dan rasional, dimana keuntungan yang diberikan sesuai dengan keuntungan yang didapatkan oleh para pengusaha lembaga syariah itu sendiri.

BMT (*Baitul Māl wa at-Tamwīl*) MADANI (*Muhammadiyah Ada Disini*) Sepanjang Sidoarjo memiliki Visi Terwujudnya kualitas anggota BMT Madani (warga Muhammadiyah & 'Aisyiyah) pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, yang selamat dari riba, damai dan sejahtera sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdikan Allah SWT untuk memakmurkan umat Islam. Misi Membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian, maju, berkembang, terpercaya, aman, dan transparan berkehati-hatian berdasarkan syariah dan ridho Allah SWT. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, tujuan dapat dicapai dengan baik apabila kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan serta adanya dukungan dari sumber daya manusia.

Struktur baru di BMT Madani yang dimana terdapat rangkap jabatan yaitu manager *finance* sebagai manager umum. Sehingga manager tersebut harus beradaptasi dengan pekerjaan yang diembannya sekaligus mengatur waktu dalam penyelesaian pekerjaannya. Walaupun rangkap jabatan terkesan akan menghambat kinerja perusahaan akan tetapi selama perusahaan mampu memajemen semua pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, maka rangkap jabatan ini akan menguntungkan untuk perusahaan, akan tetapi jika sebaliknya, manajemen tidak mampu mengatasi rangkap jabatan dengan baik maka rangkap jabatan ini juga akan berdampak negatif dan merugikan bagi perusahaan [1]. Selain itu penataan karyawan BMT Madani dengan penambahan manajer operasional dan umum yang fungsinya bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia serta sarana prasarana yang ada di BMT Madani yang dimana masih butuh penyesuaian dengan pengaturan dari pimpinan tambahan yang ada di BMT yang sebelumnya hanya di pimpin dan di atur oleh manager *finance*, sehingga harus ada koordinasi yang jelas antara manajer operasional dan umum dengan manager *finance* agar tidak menimbulkan kesalahpahaman antara pimpinan lama dengan pimpinan baru.

Terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah kepemimpinan yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu seorang pemimpin yang sering mengambil keputusan sendiri tanpa persetujuan pimpinan yang lain, sehingga terjadilah keputusan satu pihak saja dan menimbulkan hal yang tidak baik disuatu perusahaan. Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu [2] mendukung hal sama pada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari [3] menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang tidak terbantahkan dan jelas pada kinerja karyawan dan kepuasan secara keseluruhan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Dalam melaksanakan visi dan misi tersebut, maka sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dapat dilihat dari kinerjanya. Penilaian kinerja akan di nilai oleh pimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam mengatur karyawannya dan mengambil keputusan. Sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pemimpin tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, tegas dan bijak dalam mengatur dan mengambil keputusan maka kinerja karyawan akan menurun karena tugas tidak akan terorganisir dengan baik karena kepemimpinan yang tidak profesional dan kompeten. Begitu juga sebaliknya apabila pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, tegas dan bijak dalam mengatur dan mengambil keputusan maka kinerja karyawan akan meningkat karena tugas karyawan terorganisir dengan baik dan sesuai. Sangat penting bagi pemimpin untuk komitmen dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dan terkoordinasi dengan baik [4]

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Kepemimpinan dari pemimpin yang baik akan membentuk hubungan antara karyawan dan bawahan di dalam lingkungan kerja yang baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhinya. Lingkungan kerja disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan [5]. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan agar dapat bekerja secara lebih optimal, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga produktivitas akan meningkat [6]. Dari kedua teori mengenai lingkungan kerja maka dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan demikian lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah lingkungan kerja yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu tidak ada sinergi antara pimpinan dengan karyawan sehingga terjadi suatu ketidak nyamanan dalam bekerja. Fenomena tersebut didukung oleh penelitian [7] yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun realita fenomena yang terjadi pada penelitian ini dan penelitian terdahulu disanggah oleh penelitian dari [8] memperoleh hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kebiasaan yang baik yaitu disiplin kerja, ketika ditempat kerja karyawan merasa nyaman maka bekerja menjadi semangat sehingga tepat waktu disiplin dalam berangkat kerja maupun pulang kerja karena setiap individu karyawan memiliki kesadaran dan kesediandalam menaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah disiplin yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu adanya keterlambatan datangnya karyawan saat bekerja, masih ada sebagian karyawan yang tidak ketepatan dalam mencari anggota koperasi dan penagihan pembiayaan pada anggota koperasi. Di dalam fenomena tersebut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di dukung oleh Penelitian sebelumnya [9] yang pernah dilakukan oleh peneliti [10] yang memperoleh hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Namun fenomena lingkungan kerja yang terjadi juga bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12] yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* pada penelitian terdahulu dan beberapa fenomena hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dijadikan sebagai landasan penelitian, ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan termasuk faktor-faktor yang hendak diteliti yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin faktor lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu pembuktian dengan mengadakan penelitian di BMT Madani. Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji lebih dalam dalam bentuk penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal WatTanwil*(BMT) MADANI (MuhammadiyahAdaDisini)".

Metode Penelitian

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif. Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [13]. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan BMT Madani (Y).

B. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penelitian dilakukan di Bank BMT Madani berlokasi di Wilayah Jawa Timur. Lembaga ini beralamatkan di Jl. Raya Bebekan No.276, Bebekan, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257 yang bergerak dibidang lembaga keuangan kecil dan mikro yang berbadan hukum koperasi.

C. Populasi dan sampel

[13] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Madani yang berjumlah 55 karyawan

[13] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan kriteria responden merupakan karyawan yang telah bekerja di BMT Madani. Berdasarkan kriteria tersebut, ada sebanyak 55 karyawan yang di jadikan sebagai sampel penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer ialah data primer yang didapatkan dari peninjauan langsung pada BMT Madani dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan BMT Madani.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Dari uraian latar belakang serta landasan teori dapat dikemukakan bahwa dalam penelitian ini dapat dikatakan hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Madani
 H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Madani
 H3 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Madani

H4 : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Madani.

Hasil dan Pembahasan

Pengklasifikasian Kinerja karyawan pada BMT Madani dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase kuesioner yang ditanggapi oleh 55 karyawan. Berikut ini rata-rata prosentase butir pernyataan setiap variabel :

No.	Indikator Variabel Kepemimpinan	%
1.	Pemimpin saya merupakan orang yang komunikatif	60%
2.	Kreadibilitas pimpinan saya sangat bisa diandalkan	56%
3.	Pimpinan saya ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan	56%
4.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas	60%
Total		58%

Table 1. Butir Pernyataan Variabel Kepemimpinan Data kuisisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel Kepemimpinan yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi

termasuk dalam kategori cukup baik (58%). Hal ini meliputi frekuensi pada butir pernyataan “Pemimpin saya merupakan orang yang komunikatif 60%”, Kreadibilitas pimpinan saya sangat bisa diandalkan 56%, Pimpinan saya ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan 56%, Pimpinan memberikan arahan yang jelas 60% sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh sudah cukup baik terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase rata-rata 58%. Berikut ini penilaian butir pernyataan lingkungan kerja (X2):

No.	Indikator Variabel Lingkungan Kerja	%
1.	Penerangan yang ada(sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan	56%
2.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	56%
3.	Tempat kerja saya tidak bising	61%
4.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	53%
5.	Saya tidak pernah berselisih paham	57%
Total		57%

Table 2. Butir pernyataan variabel Lingkungan kerja(X2) Data kuisisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel Lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini meliputi “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan 56%”, “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja 56%”, “Tempat kerja saya tidak bising 61%”, “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk

mendukung aktivitas kerja 53%", Saya tidak pernah berselisih paham 57%", sehingga dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh sudah cukup baik terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase rata-rata 57%. Berikut ini penilaian tanggapan responden pada variabel Disiplin:

No.	Indikator Variabel Disiplin	%
1.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	65%
2.	Saya bekerja sesuai dengan aturan pimpinan	67%
3.	Saya bisa mengambil keputusan dalam situasi apapun	60%
4.	Saya dapat memunculkan ide - ide baru untuk meningkatkan hasil kerja	61%
5.	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	58%
Total		62%

Table 3. Butir pernyataan variabel Disiplin (X3) Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini meliputi "Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu 65%", "Saya bekerja sesuai dengan aturan pimpinan 67%", "Saya bisa mengambil keputusan dalam situasi apapun 60%", "Saya dapat memunculkan ide - ide baru untuk meningkatkan hasil kerja 61%", dan "Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar 58%" sehingga dapat disimpulkan Disiplin berpengaruh sudah cukup baik terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase rata-rata 62%. Berikut ini butir pernyataan variabel kinerja karyawan:

No.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	%
1.	Saya bekerja selama 26 hari kecuali hari minggu	69%
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	59%
3.	Saya sering mengikuti pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan	56%
4.	Saya bersedia kerja sama dengan rekan kerja dan atasan	64%
5.	Saya mentaati peraturan perusahaan.	64%
Total		63%

Table 4. Butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) Data kuisioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas variabel Kinerja karyawan yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi termasuk dalam kategori cukup baik "Saya bekerja selama 26 hari kecuali hari minggu 69%", Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan 59%", "Saya sering mengikuti pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan 56%", Saya bersedia kerja sama dengan rekan kerja dan atasan sebesar 64% dan Saya mentaati peraturan perusahaan 64%" sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik yang dapat dilihat dari persentase rata-rata yaitu 63%

Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	Construck	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	.949	> 0,30	0.00	Valid
	X1.2	.939		0.00	Valid
	X1.3	.938		0.00	Valid
	X1.4	.930		0.00	Valid

Lingkungan kerja (X2)	X2.1	.824	> 0,30	0.00	Valid
	X2.2	.866		0.00	Valid
	X2.3	.823		0.00	Valid
	X2.4	.782		0.00	Valid
	X2.5	.669		0.00	Valid
Disiplin (X3)	X3.1	.919	> 0,30	0.00	Valid
	X3.2	.820		0.00	Valid
	X3.3	.877		0.00	Valid
	X3.4	.807		0.00	Valid
	X3.5	.836		0.00	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	.658	>0,30	0.00	Valid
	Y1.2	.760		0.00	Valid
	Y1.3	.649		0.00	Valid
	Y1.4	.830		0.00	Valid
	Y1.5	.760		0.00	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisisioner Output SPSS

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 ($\geq 0,30$) yaitu nilai yang berkisar diantara angka 0,669 - 0,949 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuisisioner dari variabel (X) dan Variabel

(Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

2. Uji Reliabilita

Variabel	Nilai Alpha Crombach	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	.954	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	.853	0,60	Reliabel
Disiplin (X3)	.906	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	.783	0,60	Reliabel

Table 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2022

Berlandaskan pengujian maka diperoleh hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* [9] Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbachalpha* > 0,6. Nilai *cronbachalpha* pada Kepemimpinan (X1) yaitu 0,954, Lingkungan kerja (X2) yaitu 0,853, Disiplin (X3) yaitu 0,906, dan Kinerja karyawan(Y) yaitu 0,783 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program IBM Statistic SPSS versi 24 sebagai berikut :

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		Uji parsial (t)	
	B	Std. Error	t	Sig
(Constant)	2,707	1,056	2,563	,013
Kepemimpinan (X1)	,295	,090	3,288	,002
Lingkungan kerja (X2)	,180	,082	2,205	,032
Disiplin (X3)	,447	,087	5,117	,000
N	: 100	R	: 0,877	
Distribusi data : Linier: 0,00 dan Normal		R2	: 0,769	
Heteroskedastisitas : tidak terjadi				
Durbin Watson:1,804				
Tolerance: Kepemimpinan 0,539, Lingkungan kerja 0,559, Disiplin 0,476VIF: Kepemimpinan 1,854, Lingkungan				

kerja 1,789, Disiplin 2,100 Uji F: Fhitung: 56,439 Sig: 0,00
Regresi: $Y = 2,707 + 0,295 X_1 + 0,180 X_2 + 0,447 X_3$ Predictors : (contans), Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin (X3)

Table 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2022

Dari tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Kepemimpinan (X1) dengan nilai VIF 1,854 atau 1,8, Lingkungan kerja (X2) dengan nilai VIF 1,789 atau 1,7 dan Disiplin (X3) dengan nilai VIF 2,100 atau 2,1 yang berarti nilai (1,7), (1,8) dan (1,5) lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Kepemimpinan (X1) dengan nilai Tolerance 0,539 atau 0,5, Lingkungan kerja (X2) dengan nilai Tolerance 0,559 atau 0,5 dan Disiplin (X3) dengan nilai Tolerance 0,476 atau 0,4 yang berarti nilai 0,4 dan 0,5 lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terjadi multikolinieritas maka dapat dilanjutkan untuk menguji uji regresi selanjutnya.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan "tidak terjadi autokorelasi jika nilai uji autokorelasi yang dilihat dari Durbin Watson di bawah 5". Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai durbin watson yakni 1,804 "sehingga memenuhi persyaratan tidak terjadi autokorelasi karena nilai durbin watson $1,804 < 5$ ".

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda $Y = 2,707 + 0,295 X_1 + 0,180 X_2 + 0,447 X_3$ yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas yang Disiplin (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). Dengan $df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,675. Hasil perhitungan Uji t (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24, variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,288, Sehingga Nilai thitung ini lebih besar ($>$) dari pada nilai t tabel yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,002. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil ($<$) dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena (t hitung $>$ t tabel = $3,288 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,002 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,205, Sehingga Nilai t hitung ini lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,032. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena (thitung $>$ t tabel = $2,205 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,032 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Disiplin (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,117. Sehingga Nilai t hitung ini lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena (thitung $>$ t tabel = $5,117 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas sehingga $df_2 = 55 - 3 - 1 = 51$, dan tingkat taraf signifikansi 5% (0,05), maka nilai Ftabel sebesar 2,68. Hal ini berarti Fhitung $>$ Ftabel ($56,439 > 2,68$), dan Diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$),

Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y)

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,877 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan Koefisien determinasi berganda Adjusted R Squared artinya R Square yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau R² (Koefisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,755. Berdasarkan tabel uji R Square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,755 atau 75,5 % sehingga Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 24,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, perubahan organisasi, iklim organisasi dan sebagainya.

Pembahasan

Berlandaskan pengujian dari asumsi klasik dan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama: ada pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di BMT Madani yang akan diuraikan dibawah ini:

Hasil uji t Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y),

dengan ditunjukkan pada hasil analisis yang menyatakan bahwa diperoleh nilai X_1 dimana $t_{tabel} = 1,675$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,288 > 1,675$ dari besarnya nilai $t_{hitung} = 3,288$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yang dapat diartikan variabel Kepemimpinan (X_1) mendukung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan hasil dari pengujiannya menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel kepemimpinan (X_1) pada indikator $X_{1.2}$ yang artinya bahwa kredibilitas pimpinan saya sangat bisa diandalkan yang artinya bahwa Apa yang benar dikatakan benar, yang salah dikatakan salah, tidak berbelit, berputar-putar dalam memberikan jawaban dalam rangka menutupi ketidak jujurannya. Ketika pemimpin berucap dan berjanji, ia wajib memenuhinya dan jika pun tidak harus disampaikan secara terbuka mengapa tidak dipenuhi dengan memberikan alasan - alasan yang dapat diterima. Jika pimpinan dilihat sebagai seseorang yang dapat dimintai bantuan dan pengetahuan oleh karyawan, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan bahwa pimpinan memiliki ketrampilan yang diperlukan untuk membantu dan dengan demikian dihargai dalam posisi mereka sejauh mana karyawan memberikan kepercayaan mereka kepada

pimpinan menentukan kredibilitas seorang pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [15]. Semakin baik arahan yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja para karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti [16] menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis Kedua: ada pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan di BMT Madani yang akan diuraikan dibawah ini:

Hasil uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ditunjukkan pada hasil analisis yang menyatakan bahwa diperoleh nilai X_2 dimana $t_{tabel} = 1,675$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,205 > 1,675$ dari besarnya nilai $t_{hitung} = 2,205$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yang dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) mendukung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan hasil dari pengujiannya menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel Lingkungan

Kerja (X_2) pada indikator $X_{2.4}$ yang artinya bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja yang artinya bahwa sudah tercukupi semua fasilitas yang ada di tempat kerja meskipun fasilitasnya tidak sebanyak ditempat kerja lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti [17] menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Memberikan fasilitas yang memadai guna memperlancar pekerjaan karyawan, membuka hubungan yang baik antar rekan kerja di lapangan maupun di dalam kantor sehingga lingkungan kerja semakin diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti [18] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis Ketiga: ada pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja karyawan di BMT Madani yang akan diuraikan dibawah ini:

Hasil uji t Variabel Disiplin (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan ditunjukkan pada hasil analisis yang menyatakan bahwa diperoleh nilai X_3 dimana

$t_{tabel} = 1,675$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,117 > 1,675$ dari besarnya nilai $t_{hitung} = 5,117$ dengan

tingkat signifikansi 0,05 yang dapat diartikan variabel Disiplin (X_3) mendukung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan hasil dari pengujiannya menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel Disiplin (X_3) pada indikator $X_{3.2}$ yang artinya bahwa Saya bekerja sesuai dengan aturan pimpinan yang artinya bahwa sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti [19] menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti [20] yang menyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

d. Hipotesis Keempat: ada pengaruh Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, dan Disiplin secara simultan terhadap

Motivasi kerja. Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, dan Disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan karena ke tiga variabel ini berkaitan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 56,439 sedangkan Ftabel sebesar 2,79 sehingga nilai Fhitung > Ftabel dan nilai (df = (n-k-1) = 55-3-1= 51. Nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi < 0,05. Karena Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Variabel Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel kepemimpinan (X1) pada indikator X1.2 yang artinya bahwa kredibilitas pimpinan saya sangat bisa diandalkan yang artinya bahwa Apa yang benar dikatakan benar, yang salah dikatakan salah, tidak berbelit, berputar-putar dalam memberikan jawaban dalam rangka menutupi ketidak jujurannya. Ketika pemimpin berucap dan berjanji, ia wajib memenuhinya dan jika pun tidak harus disampaikan secara terbuka mengapa tidak dipenuhi dengan memberikan alasan - alasan yang dapat diterima. Jika pimpinan dilihat sebagai seseorang yang dapat dimintai bantuan dan pengetahuan oleh karyawan, hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan bahwa pimpinan memiliki ketrampilan yang diperlukan untuk membantu dan dengan demikian dihargai dalam posisi mereka sejauh mana karyawan memberikan kepercayaan mereka kepada pimpinan menentukan kredibilitas seorang pimpinan.

Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) pada indikator X2.4 yang artinya bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja yang artinya bahwa sudah cukup memadai fasilitas yang ada di tempat kerja meskipun fasilitasnya tidak sebanyak ditempat kerja lain. Sehingga dapat mendukung aktivitas kerja karyawan dengan maksimal.

Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang paling banyak terhadap variabel Disiplin (X3) pada indikator X3.2 yang artinya bahwa Saya bekerja sesuai dengan aturan pimpinan yang artinya bahwa sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

[21] Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin dari karyawan tersebut. Situasi dan kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dari karyawan yang didukung dengan suatu kepemimpinan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Madani juga diperlukan disiplin karyawan yang konsisten untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Simpulan

Dari hasil analisa baik secara deskriptif maupun statistik dengan regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 2,707 + 0,295 X1 + 0,180 X2 + 0,447 X3 + e$$

1. Dari model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Madani.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan BMT Madani.
3. Variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan BMT Madani.
4. Bahwa variabel disiplin kerja lebih besar korelasi parsialnya, maka variabel tersebut paling dominan terhadap kinerja. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan terbukti.
5. Bahwa dalam uji R Square menjelaskan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin sebesar 75,5% sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

References

1. Prasista, Bucek Asa dkk (2017). Analisis Efektivitas Dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT. Harta Ajeg Lestari, Di Kelurahan Banyuning, Kecamatan Buleleng. Jurnal JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi). Vol. 8. No. 2
2. Eko, Hesti Poerwaningrum dan Frans Sudirjo. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). Jurnal Ilmiah. ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1.
3. Nabi et al. (2017). The Role and Impact of Business Communication on Employee. Performance and Job

- Satisfaction: A Case Study on Karmasangsthan.
4. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
 5. Imam, Mohommad Hairul dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan Dan Jaringan Area Situbondo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 40 No. 2
 6. Ardana, Komang. dkk (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 7. Susetyo, Widyanto Eko dkk. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 1 No.1. hal.83-93.
 8. Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). Jurnal Economia. Vol 9 No 2 Hal 191-200.
 9. Arsyenda, Yoga. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang). Jurnal Ilmiah. Malang: Universitas Brawijaya.
 10. Agustian, Wiwin. (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Seberang Ulu II Plaju. Jurnal Ilmiah MBIA. No.14. Hal. 98-100.
 11. Liyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Vol. 2. No.1. Hal 1-10.
 12. Wuysang, Pricilya E.B. dan Hendra N. Tawas. (2016). Pengaruh disiplin kerja, perilaku kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01
 13. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
 14. Pamungkas, Adi Setya Dan Sri Yuni Widowati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di RS Dr. Kariadi Semarang). Jurnal Ilmiah. Vol. 18. No.3
 15. Tiningrum, Erna Dan Dewi Setyaningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Surakarta. Jurnal Manajemen.
 16. Ratnasari, Sri Langgeng. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Skripsi. Tidak Diterbitkan.