

Pengaruh Pengembangan SDM, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Restoran Jepang Di Kota Batam

Richard Ng Ming Hao¹, Dhita Hafizha Asri²
Universtas International Batam
2041314.richard@uib.edu

Abstrak

Batam merupakan salah kota di Indonesia yang mempunyai letak sangat strategis, bertetanggan dengan negara singapura, Malaysia, dan Australia, dikarenakan kota Batam sangat dekat dengan negara tersebut. Hal ini tentunya bedampak pada perekonomian kot Batam yang tepatnya pada bida pariwisata. Letak strategis ini akhirnya memberikan dampak positif yang mengutamakan bagi kota Batam dikarenakan banyak pengunjung turis dari luar negeri yang akhirnya melakukan destinasi ke kota Batam. Sehingga banyaknya pengunjung tentu mereka akan selalu pencari kuliner yang enak dan wisata yang seru, salah satu kuliner yang sering dicari oleh pengunjung luar negeri ataupun turis ada makanan Jepang. Tetapi perkembangan ini terdapat beberapapengaruh seperti perngaruh pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan kerja, hingga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang harus selalu di evaluasi dan memberi motivasi kepada karyawan tersebut agar bisa terbentuknya restoran makan yang memiliki kinerja yang baikdan tepat.

Kata Kunci : Pengembangan, Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Because of its close proximity to Singapore, Malaysia, and Australia, Batam is one of the cities in Indonesia with an extremely advantageous position. Naturally, this has an effect on Batam City's economy, particularly the tourism industry. Due to its advantageous position, Batam eventually benefits from the large number of foreign tourists that come to visit the city. Naturally, a large number of visitors will always be searching for mouthwatering cuisine and fascinating tours. Japanese cuisine is one such cuisine that attracts a lot of interest from tourists and visitors from abroad. But there are a number of factors that have an impact on its development, including work leadership, human resource development, and Work discipline on employee performance, which needs to be assessed frequently, and inspire these workers to produce a dining establishment with acceptable and high-quality performance.

Keyword : Development, Leadership, Discipline, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

wisata di Indonesia sangat beragam dan kaya. Indonesia adalah negara kepulauan terbesar di dunia yang terletak di Asia Tenggara dan memiliki lebih dari 17.000 pulau. Beberapa faktor latar belakang yang memengaruhi perkembangan industri pariwisata di Indonesia meliputi: Kuliner: Masakan Indonesia sangat terkenal dengan rasa yang lezat dan beragamnya. Makanan seperti nasi goreng, rendang, sate, mie goreng, dan makanan Jepang adan juga makanan korea yang biasanya hidangan yang sangat dicari oleh para wisatawan. Selanjutnya pariwisata Budaya: Pertunjukan seni tradisional seperti tari, wayang kulit, dan musik gamelan menambah nilai pariwisata budaya di Indonesia. Banyak daerah menawarkan acara budaya yang beragam sepanjang tahun. Selanjutnya investasi Infrastruktur: Pemerintah Indonesia telah melakukan investasi besar-besaran dalam infrastruktur pariwisata, termasuk pembangunan bandara internasional, jalan raya, hotel, dan fasilitas pariwisata lainnya. Hal ini telah mempermudah akses wisatawan ke berbagai destinasi di Indonesia. Oleh karna itu pemerintah melakukan promosi Pariwisata: Pemerintah Indonesia aktif dalam mempromosikan pariwisata melalui kampanye-kampanye pemasaran, partisipasi dalam pameran pariwisata internasional, dan kerja sama dengan maskapai penerbangan dan agen perjalanan. Oleh karena itu Indonesia memiliki banyak wisata yang akan dikunjungi salah satunya yaitu Kota Batam.

Batam merupakan salah satu kota yang memiliki letak yang sangat strategis dan berada di jalur pelayaran internasional. Letak kota Batam sangat dekat, berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia. Ini sangat membantu wisatawan dari Singapura dan Malaysia untuk berwisata di Batam tanpa repot. Bandara Sukarno Hatta dan Bandara Kualanmu adalah pilihan lain untuk mengunjungi Batam.

Sektor pariwisata Batam semakin berkembang setiap tahunnya, hal ini memberikan efek yang sangat positif dan pemulihan ekonomi terhadap perkembangan restoran Jepang di Batam. Pada Juni 2022 diharapkan konsumen atau pelanggan Batam meningkat, serta wisatawan mancanegara. Sebab, selama tiga sampai empat periode tersebut, jumlah wisatawan

Tahun	Total Restoran Jepang
2019	14
2020	16
2021	21
2022	32

yang masuk dan kehidupan bisnis Batam tumbuh cukup pesat. Berdasarkan informasi pada Tabel 1.1, dapat disimpulkan sebagai berikut:

TAHUN	JUMLAH TURIS
2019	1,947,943
2020	305,390
2021	39,671
2022	162,829

Sumber : Badan Pusat Statiska Wisata (2023)

Restoran Jepang di Batam juga semakin meningkat dari tahun ke tahun, hal ini bisa terjadi

karena jumlah wisatawan yang berkunjung ke Batam cukup tinggi dan hal ini memberikan peluang bagi para pengusaha untuk membuka restoran Jepang baru. Restoran Jepang terbesar di Batam adalah Sushi Tei yang dibuka pada tahun 2016 dan Sushi Tei merupakan waralaba restoran terbesar di Asia (www.brandchise.com). Pertumbuhan restoran Jepang dari tiga periode menjadi empat periode di Batam dapat dilihat dari data pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Sumber : Penulis (2023)

Terdapat banyak pengunjung wisatan ke restoran Jepang di kota Batam :

Weekdays & Weekends	Total Kunjungan per hari
Senin – Kamis	30 – 60
Jumat – Minggu	100 – 200

Sumber : Penulis (2023)

Perkembangan restoran Jepang di Batam juga semakin meningkat seiring dengan kunjungan wisatawan mancanegara ke Batam untuk berwisata. Melayani wisatawan di restoran jepang, restoran jepang di batam membutuhkan pelayanan yang baik dari para staff karena pelanggan harus dilayani dengan baik agar puas dan kembali lagi untuk makan di restoran jepang. Rumah makan Jepang di Batam semua hampir sama, cara pelayanan dan sajiannya berbeda, ada yang menjual sushi dan ada yang menjual makanan vegetarian Jepang dan mie sayur, restoran Jepang harus bisa melayani pelanggannya dengan sebaik mungkin.

METODE

dilihat dari segi. Tujuan penelitian , penelitian yang diteliti ini adalah kategori Penelitian dasar Bertujuan Dalam mengembangkan Teori, dimana Penelitian Ini digunakan Hanya untuk Melakukan penelitian Sekitar Akademik (Nana Darna & Elin Herlina, 2018). Penelitian Ini juga digunakan untuk mengumpulkan Data-data atau informasi Tentang populasi Yang kecil dengan Menggunakan sampel Yang Kecil juga. Populasi Tersebut bisa Berkenaan Dengan orang Atau organisasi utamanya adalah orang yang bekerja di restoran Jepang tersebut.

Bila ditinjau dan dilihat dari Segi karakteristik Permasalahan maka penelitian ini adalah peneli tian kausal ko mparatif (*cas ual-comparatif research*). Nana Darna & Elin Herlina mengatakan penelitian komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik permasalahan berupa hubungan sebab akibat antara Pengembangan, kepemimpinan, dan Disiplin sebagai variabel, kinerja karyawan sebagai variabel dependen Dan Motivasi sebagai variable mediasi.

Data yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan total sampling merupakan data yang didapat langsung dari lapangan dengan metode

Tabel 3.2
 Daftar Jumlah Karyawan Restoran Jepang di Kota Batam

No	Nama Restoran	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Sushi Tei Jl. Pembangunan	25	50
2	Sushi Tei Grand Batam	20	50
3	Genki Sushi Grand Batam	15	50
4	Kaiten Sushi Bcs	13	50
5	Tore.id	10	40
Total		84	240

Sumber : Penulis (2023)

survei dengan menggunakan teknik pemberian secara kuesioner kepada karyawan/pegawai restoran, Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berhubungan dengan pengembangan, kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh motivasi sebagai variabel mediasi. Sampel yang diambil untuk melakukan penelitian adalah sebanyak 84 responden. Analisis data dilakukan dengan metode partial least square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian struktural equation modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. (Jahri & Prambudi Utomo, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi Atau sampel yang akan digunakan di penelitian Ini adalah karyawan Restoran Jepang di Batam yang berjumlah 32 restoran Jepang, dan Penelitian ini mengambil 5 restoran Jepang sebagai Sampel Dengan 4 karyawan terbanyak yang beroperasi Di kota Batam. Karyawan restoran Jepang dipilih karena Persaingan dan Pertumbuhan turis yang berkunjung ke Batam semakin Pesat dan kinerja Karyawan berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan agar Bisa mencapai Tujuan dan Dapat bersaing dengan yang lain. Untuk data lengkap karyawan restoran Jepang di Batam dapat Dilihat pada table 3.2 dibawah Ini :

Penelitian ini hanya dilakukan pada 5 restoran Jepang di Batam yaitu Sushi Tei JL.Pembangunan, Sushi Tei Grand Batam, Genki Sushi Grand Batam, Kaiten Sushi Bcs, Tore.id. Alasannya Karena berdasarkan 5 restoran Jepang dengan Karyawan terbanyak , serta keterbatasan Waktu penelitian Yang dihadapi Peneliti. Total populasi dari restoran Jepang di Batam adalah 84 karyawan kurang lebih.

Hasil Uji Outer Loadings

Tabel 4.7 Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Sample Mean	Kesimpulan
Pengembangan 1	0,805	Valid
Pengembangan 3	0,873	Valid
Leadership 2	0,678	Valid
Leadership 3	0,827	Valid
Leadership 5	0,682	Valid
Disiplin 3	1,000	Valid
Motivasi 3	0,798	Valid
Motivasi 5	0,778	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,833	Valid

Sumber : Data primer diolah (2023).

Hasil pengujian menggunakan SMARTPLS versi 3 untuk pengujian outer loadings yang membuahkan nilai 0,6 secara garis besar dinyatakan penting untuk dikatakan signifikan. Dalam tahapan pertama menguji outer loadings ada beberapa variabel yang mempunyai hasil outer loadings di bawah 0,6 yaitu disiplin kerja 3,4, dan 5 Ada juga beberapa variabel lainnya seperti Kinerja Karyawan 3 dan 4 Variabel selanjutnya Kompetensi 4 dan 5 Variabel selanjutnya Kompensasi 1 dan 3 Variabel selanjutnya Leadership 3 dan 4 Variabel terakhir

yaitu Pengembangan 1, 2, dan 3 Serta didukung oleh variabel mediasi Motivasi 3, 4, dan 5. Dengan begitu, indikator itu tidak dimasukkan kedalam penelitian ini lalu dilaksanakan uji outer loadings ulang hingga mendapatkan nilai outer loadings yang valid yang ada di dalam tabel ini:

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.8 Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Pengembangan	0,705	Valid
Kepemimpinan	0,536	Valid
Disiplin Kerja	1,000	Valid
Motivasi	0,621	Valid
Kinerja Karyawan	1,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023).

Pengujian AVE digunakan untuk mengetahui setiap konstraknya. Syarat untuk validitas konstruk itu adalah dengan AVE mesti nilainya diatas 0,5, Hasil dari penelitian ini yang terdapat pada output Smart PLS memperhitungkan semua nilai AVE nya jika lebih dari 0,5 maka bisa disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid. Dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Hasil Compostise Reability

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Sample Mean	Keterangan
Pengembangan	0,827	Realible
Kepemimpinan	0,755	Realible
Disiplin Kerja	1,000	Realible
Motivasi	0,766	Realible
Kinerja Karyawan	1,000	Realible

Sumber: Data primer diolah (2023).

Dari tabel 4.9, dapat dilihat dari hasil pengolahan data reliabilitas ini menunjukkan perhitungan dari *composite reliability*, untuk variabel pengembangan sebesar 0,827, kepemimpinan sebesar 0,775, disiplin kerja sebesar 1,000, motivasi sebesar 0,766, dan kinerja karyawan sebesar 1,000. Menurut output ini dapat dilihat nilai > 0,50 yang berarti variabel pada hasil uji dinyatakan *reliable*.

Hasil Cronbach's Alpha

Tabel 4.10 Hasil Uji Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan	0,585	Realible
Kepemimpinan	0,577	Realible
Disiplin Kerja	1,000	Realible
Motivasi	0,390	Unrealible
Kinerja Karyawan	1,000	Realible

Cronbach's alpha ialah skala kemampuan yang mempunyai hasil sekitar 0 hingga 1. Hasil nilai kemampuan *cronbach's alpha* paling kecil yaitu 0,70. Hasil penelitian yang ada dalam output Smart PLS menggambarkan bahwa hasil *cronbach's alpha* semua diatas 0,70 untuk semua variabel sehingga disimpulkan bahwa semua variabel tersebut *reliable*.

Hasil Koefiensi Determinasi (R2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,199	0.159
Motivasi	0,302	0.276

Sumber: Data primer diolah (2023).

Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa besar model tersebut mampu menjelaskan variabel terkaitnya, metode ini merupakan uji koefisiensi determinasi atau bisa disebut uji R². Jika nilai adjust R² semakin tinggi sehingga membuktikan bahwa model tersebut mampu menje;as variabelnya. Hasil ini dapat dilihat pada table 4.2.1.4 bisa dilihat bahwa kinerja memiliki nilai 0,159 dan variable motivasi memiliki nilai 0,276

Hasil Inner Model (Direct Effect)

Variabel	T Statistic	P Value	Keterangan
Pengembangan > Kinerja	1,220	0,001	H1: Significant
Kepemimpinan > Kinerja	1,182	0,000	H2: Significant
Motivasi > Kinerja	1,289	0,005	H3: Significant
Disiplin > Kinerja	1,129	0,003	H4: Significant
Pengembangan > Motivasi	1,202	0,000	H5: Significant
Kepemimpinan > Motivasi	2,183	0,004	H6: Significant
Disiplin > Motivasi	1,303	0,001	H7: Significant

H1 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable pengembangan terhadap kinerja berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 1,220 dan P – Values bernilai 0,001 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Pengembangan dan Kinerja.

H2 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 1,182 dan P – Values bernilai 0,000 yang memberikan

kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable kepemimpinan dan Kinerja.

H3 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable Motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 1,289 dan P – Values bernilai 0,005 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Motivasi dan Kinerja.

H4 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable disiplin terhadap kinerja berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 1,129 dan P – Values bernilai 0,003 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Disiplin dan Kinerja.

H5 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable pengembangan terhadap motivasi berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 1,202 dan P – Values bernilai 0,000 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Pengembangan dan Motivasi.

H6 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubunganvariable Kepemimpinan terhadap motivasi berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai sebesar 2,183 dan P – Values bernilai 0,005 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variableKepemimpinan dan Motivasi.

H7 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubungan variable Disiplin terhadap motivasi berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T- statistic memiliki nilai

sebesar 1,303 dan P – Values bernilai 0,001 yang memberikan kesimpulan bahwaterdapat pengaruh signifikan antara variable Disiplin dan Motivasi.

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	T Statistic	P Value	Keterangan
Pengembangan > Motivasi > Kinerja	2,249	0,020	H8 :Significant
Kepemimpinan > Motivasi > Kinerja	2,861	0,040	H9 :Significant
Disiplin > Motivasi > Kinerja	1,289	0,005	H10 : Significant

H8 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubungan variable Pengembangan terhadap kinerja dan variable

motivasi yang sebagai variable mediasi , berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T-statistic memiliki nilai sebesar 2,249 dan P – Values bernilai 0,020 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Pengembangan terhadap kinerja dan variable motivasi yang sebagai variable mediasi.

H9 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubungan variable Kepemimpinan terhadap kinerja dan variable motivasi yang sebagai variable mediasi , berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T-statistic memiliki nilai sebesar 2,861 dan P – Values bernilai 0,040 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Kepemimpinan terhadap kinerja dan variable motivasi yang sebagai variable mediasi.

H10 : Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara hubungan variable Disiplin terhadap kinerja dan variable

berdasarkan hasil data yang telah di lakukan pengujian T-statistic memiliki nilai sebesar 1,289 dan P – Values bernilai 0,005 yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable Disiplin terhadap kinerja dan variable motivasi yang sebagai variable mediasi.

Hasil Uji Quality Index

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,400 yang berarti kuat.

Community :

$$\frac{0,705 + 0,536 + 1,000 + 0,621 + 1,000 + + 0,632}{5}$$

$$= 0,632$$

$$R^2 : \frac{0,199+0,302}{2} = 0,251$$

_____ motivasi yang sebagai variable mediasi ,

$$\sqrt{0,632 \times 0,251} = 0,400$$

<u>Community</u>	<u>R Square</u>	<u>Uji GoF</u>	<u>Keterangan</u>
0,632	0,251	0,400	Kuat

KESIMPULAN

Penelitian ini diteliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau dampak antara variabel. Independen yang terdiri dari Pengembangan, leadership, dan disiplin kerja dengan menggunakan variabel. Motivasi sebagai variable mediasi dan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang sudah didapatkan, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap variabel dependen. Faktor atau variabel yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ialah pengembangan, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

KETERBASAN

Dalam melakukan penelitiann ini memiliki keterbatasan sebagai berikut :

Jangka waktu pengumpulan atau pengambilan sampel yang cenderung terlalu singkat.

Objek penelitian yang dilakukan hanya sebatas beberapa restoran makanan Jepang di Kota Batam sehingga data yang didapatkan belum cukup maksimal. Ketidakmaksimal ini terkait dengan sistem kerja yang mungkin akan berbeda-beda di setiap kota di Indonesia. Maka, di kesempatan lain akan dilakukannya penelitian yang lebih dalam lagi ke berbagai restoran Jepang di Negara Indonesia.

Kurangnya minat para karyawan untuk mengisi kuesioner yang telah disebar. Kekurangan minat ini dikarenakan terlalu padatnya jadwal yang mereka miliki hingga sangat menghalangi pengisian data. Sehingga, semakin banyak lagi karyawan yang harus dicari hingga kuesioner tersebut dapat terisi sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan maupun keterbatasan dari hasil penelitian, maka dilakukan beberapa pertimbangan dalam mengembangkan dan memperbesar penelitian selanjutnya yaitu ;

Penelitian kedepannya dapat melakukan perluasan sampel terhadap restoran Jepang di Kota lainnya tidak hanya di Kota Batam saja tetapi ke berbagai wilayah tertentu agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih beraneka ragam dan lebih jelas.

Penelitian kedepannya diharapkan bisa mendapatkan saran maupun pertimbangan lain mengenai penelitian yang sudah dilakukan agar kedepannya, penelitian yang akan dilakukan akan jauh lebih baik daripada penelitian ini.

Saran

Terdapat juga beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian berikut:

Pengembangan merupakan suatu hal yang sangat penting supaya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan perasaan senang dan mengembangkan diri. Sebaiknya bentuklah pengembangan yang baik agar karyawan dapat mengembangkan dirinya dengan bagus.

Kepemimpinan, dalam kepemimpinan tentunya karyawan membutuhkan atasan yang dapat mendengarkan keluhan dan juga masukan dari para karyawan dan kemudian diberikan solusi atau jalan keluar supaya masalah dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya suatu pertengkaran.

Disiplin kerja diperlukan agar semua karyawan termasuk atasan selalu mematuhi peraturan pekerjaan dan tidak melakukan hal yang sesuka hati diluar kerjaan saat masih dalam jam kerja. Disiplin sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat mencapai lingkungan kerja yang damai dan tidak adanya permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB

- SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Fidyaningrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i1.1601>
- Jahri, M., & Prambudi Utomo, K. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. www.penerbitwidina.com
- Kalambayi, J. L., Onojaefe, D. P., Kasse, S. N., & Tengeh, R. K. (2021). The influence of leadership styles on employee performance in construction firms. *EUREKA: Social and Humanities*, 5, 34–48. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2021.002037>
- Lesmana, A. (2020). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian BAB III*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12649/05.3%20bab%203.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Nana Darna, & Elin Herlina. (2018). Metode Penelitian. *METODE PENELITIAN YANG TEPAT: BAGI PENELITIAN BIDANG ILMU MANAJEMEN*, 5(1). <https://doi.org/DOI:10.2827/jeim.v5i1.1359.g1118>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- PATTIRUHU, J. R., & PAAIS, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Suasapha, A. H. (2020). SKALA LIKERT UNTUK PENELITIAN PARIWISATA; BEBERAPA CATATAN UNTUK MENYUSUNNYA DENGAN BAIK. *JURNAL KEPARIWISATAAN*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>

Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>