

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Japanis Permatasari³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Received : 10 May

Revised : 12 June

Accepted: 20 July

©2023 Marendra, Fajri, Permatasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta. The sample in the study was 69 respondents using quantitative methods. This research technique uses data instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, regression analysis, correlation and determination. The results processed in this research on the leadership style variable have a significant influence, there are employee performance variables with a value of $0.014 < 0.05$. The work discipline variable has a significant effect on the employee performance variable with a value of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously the leadership style variable and the work discipline variable have a significant effect on the employee performance variable with a value of $0.001 < 0.05$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Japanis Permatasari³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Gaya
Kepemimpinan, Displin Kerja,
Kinerja Pegawai

Received : 10 Mei

Revised : 12 Juni

Accepted: 20 Juli

©2023 Marendra, Fajri,
Permatasari: This is an open-
access article distributed
under the terms of the [Creative
Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta. Sampel pada penelitian sebanyak 69 responden dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik Penelitian ini menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi, korelasi, dan determinasi. Hasil yang diolah pada penelitian ini terhadap variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terdapat variabel kinerja pegawai dengan nilai $0,014 < 0,05$. Pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai nilai $0,001 < 0,05$. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil nilai $0,001 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia dituntut untuk terus mengoptimalkan kinerja pegawai mereka guna mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Mangkunegara (2015:128) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fakta bahwa produktivitas pegawai di Indonesia itu masih banyak yang menunjukkan kualitas yang buruk sering menjadi bahasan, baik itu secara lisan maupun tulisan.

PT. Komunitas Anak Bangsa yang berlokasi di Jakarta Selatan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa aplikasi sebutkan bidang usaha PT. Komunitas Anak Bangsa memiliki tantangan serupa. Bagi perusahaan ini, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saingnya di pasar. Hal ini bisa dilihat pada Tabel berikut

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai periode 2020-2022

NO	Indikator Kinerja Pegawai	Rata – Rata Penilaian Kinerja						
		2020	Persentase (%)	2021	Persentase (%)	2022	Persentase (%)	Rata-Rata
1	Orientasi Pelayanan	75	75%	69	69%	65	65%	69,66 %
2	Integritas	86	86%	80	80%	75	75%	80,33 %
3	Komitmen	84	84%	79	79%	70	70%	77,66 %
4	Disiplin	82	82%	78	78%	65	65%	75 %
5	Kerjasama	80	80%	75	75%	70	70%	75 %
Rata-rata		407	81,4%	381	76,2%	345	69%	75,53%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja Perusahaan dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dari hasil penilaian kinerja pegawai tiap tahunnya mengalami penurunan. Penurunan kinerja pegawai disebabkan karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Perusahaan. Oleh karena itu Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, disiplin kerja yang baik dapat membantu memastikan bahwa pegawai tetap fokus, produktif, dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Namun, dalam konteks PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta Selatan, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diusulkan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

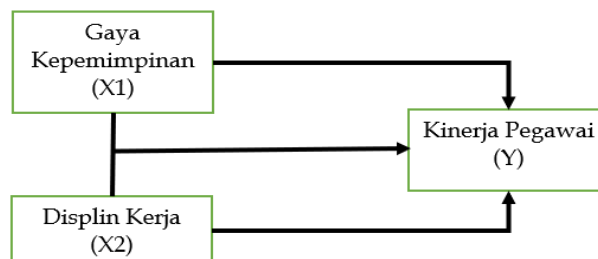
Menurut Rivai (2014:42) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seorang pemimpin”. Sedangkan menurut Chaniago (2017:43) “gaya kepemimpinan (leadership style), yaitu kepemimpinan yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filasafat, keterampilan dan sikapnya”. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193), “disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Kinerja karyawan pada dasarnya terbentuk setelah karyawan merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan karyawan belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya Kinerja karyawan akan sulit terbentuk



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

- H1 : $\rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial
 H2 : $\rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
 H3 : $\rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada responden Data penelitian ini diperoleh dari PT. Komunitas Anak Bangsa.

Tabel 2. Pengukuran Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator

Variabel	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya Kepemimpinan berdasarkan indikator Keteladanan, Kewibawaan , Pendelagasian Tugas Pengambilan Keputusan, Motivasi
Displin Kerja (X_2)	Displin Kerja berdasarkan indikator Frekuensi Kerja, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan berdasarkan indikator Tanggung Jawab, Loyalitas, Kejujuran, Kedisiplinan, Keahlian

Populasi dalam penelitian ini karyawan dari PT. Komunitas Anak Bangsa sebanyak 69 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 69 orang yang akan dijadikan sebanyak responden pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner menggunakan skala linkert yang selanjutnya dilakukan perhitungan dengan Teknik analisis data yang terdiri dari uji istrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi, korelasi, dan determinasi sampai dilakukan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,35570438
Most Extreme Differences	Absolute		,076
	Positive		,076
	Negative		-,075
Test Statistic			,076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,405
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,392
		Upper Bound	,418
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai symp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf Signifikansi sebesar 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Pengujian autokorelasi yang dilakukan penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.478	4.42121	2.031
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Gambar 3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak menyakinkan atau hasilnya tidak bias disimpulkan hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 2.031 yang berada pada iterval 1,550 – 2,460

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,517	4,805		,940	,351
	Gaya Kepemimpinan	,255	,100	,246	2,536	,014
	Disiplin Kerja	,660	,114	,560	5,774	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Gambar 4. Uji Analisis Berganda

Berdasarkan tabel diatas di kolom Unstandardized Coefficient dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,517 + 0,255 X_1 + 0,660 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut bahwa konstanta a = 4,517. Artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja nilainya dianggap tidak ada maka kinerja pegawai sudah mempunyai nilai sebesar dan persamaan bernilai positif 4,517.

Uji Partial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan menentukan degree of freedom atau derajat kebebasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,517	4,805		,940	,351
	Gaya Kepemimpinan	,255	,100	,246	2,536	,014
	Disiplin Kerja	,660	,114	,560	5,774	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Gambar 5. Uji Partial (Uji t)

Dari hasil uji t tersebut, diketahui variabel bebas Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat karena nilai t hitung > t tabel (2,536 > 1,99714), selain itu diketahui dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % (0,014 < 0,05) maka Ho diolak dan Ha diterima, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variable Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat karena nilai t hitung > t tabel (5,774 > 1,99714), selain itu diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari

5% ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F tabel ditentukan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan menentukan degree of freedom atau derajat kebebasan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1256,096	2	628,048	32,130	<,001 ^b
	Residual	1290,107	66	19,547		
	Total	2546,203	68			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data SPSS 23

Gambar 6. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 32,130 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $32,130 > 3,14$. Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji validitas variabel gaya Kepemimpinan semua instrument kusioner dinyatakan valid karna nilai r hitung $> r$ tabel, sedangkan uji reliabilitas diketahui nilai cronbach's alpha $>$ batasan yaitu $0,903 > 0,600$ maka kusioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,536 > 1,99714$), selain itu diketahui dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 5 % ($0,014 < 0,05$) maka H_0 diolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeni Puspitasari vol 9 No. 8 (2020) yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinana dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Putra guna jaya mulia" diperoleh hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja semua instrument kusioner dinyatakan valid karna nilai r hitung $>$ r tabel, sedangkan uji reliabilitas

diketahui nilai cronbach's alpha > batasan yaitu $0,898 > 0,600$ maka kuisioner tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat karena nilai t hitung > t tabel ($5,774 > 1,99714$), selain itu diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Intan Katu (2020) yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi utama Indonesia Tbk palopo branch" hasil penelitian ini didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi utama Indonesia Tbk palopo branch.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,517 + 0,255 X_1 + 0,660 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi adjusted r square adalah 0,493 atau 49,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 32,130 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $32,130 > 3,14$. Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wanudhyari Hamarto (2019) dengan judul "pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dagsap Endura Eaore" hasil dari penelitian ini didapat bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dengan persamaan regresi linear sederhana $y = 21,319 + 0,504x_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,478 artinya memiliki tingkat hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 23,7% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 23,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($2,536 > 1,99714$) dan diperkuat oleh nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$

Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $y = 10,009 + 0,785x_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,666 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 44,4% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 44,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($5,774 > 1,99714$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 ($0,001 < 0,05$)

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $y = 4,517 + 0,255 x_1 + 0,660 x_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 49,3% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 49,3%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji f diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($32,130 > 3,14$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,001 < 0,05$).

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan dalam melakukannya sehingga pada penelitian mendatang khususnya tentang kinerja karyawan disarankan untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel independen lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Untuk membuktikan pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Serta pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan data perusahaan dibidang lainnya..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Ardana, Mujiati dan Utama (2012). Ciri-Ciri Manajemen: Skripsi FE- UNPAM
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arianty,N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. Jurnal Manajemen Perpajakan, 4(2),333-429.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Creswell, John W. 2015. Penelitian Kualitatif & Desain Riset. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Effendi, A & Fitria, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* , 3(3),264-276).
- Erri. D Dkk,(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. M. Dalam Arafah N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Cv. Zulfa Tailor Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(4).
- Husein Umar. (2016). *Manajemen Sumber Daya ,Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Kusuma Dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Visual Post : Jurnal Ekonomi*, 8(3), 170-176
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian*
- Robbins, P. Stephen & Coulter Mary. (2016). *Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1*.

Jakarta : Erlangga.

Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

Sedarmayanti, (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Soekidjo Notoatmodjo, (2015). Tujuan Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama Pratama Yuda : Bogor.

Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi,

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tery dalam Handoko, (2015). Konsep-Konsep Manajemen. Alfabeta : Bandung.

Wirawan, (2013). Indikator Kinerja Karyawan. Lanjutan BPFE : Jogjakarta.