



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Septiani Juniarti, Vidya Ayu Diporini, Shinta Rahmani
Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Artikel info	ABSTRAK
<p>Corresponding Author:</p> <p><i>Septiani Juniarti</i> Septiani.juniarti@gmail.com Universitas Mercubuana</p>	<p>Pada era globalisasi setiap organisasi diharuskan melakukan perubahan. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.</p>
<p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p>	<p>Keywords: <i>Leadership style; Work motivation, work discipline; Performance</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Penelitian ini menemukan beberapa masalah yang ada di PT.Pos Indonesia Jakarta Pusat seperti masalah disiplin kerja yang terdapat di perusahaan tersebut yaitu kurangnya kesadaran akan disiplin karyawan yang masih berkurang sehingga berakibat dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai bagian SDM bahwa permasalahan yang harus mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut data absensi karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat yang bertambah tiap bulannya.

Tabel 1. 1. Absensi Pegawai PT. POS Indonesia Periode April-Agustus 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Jumlah Absensi	%
			Sakit	Izin	Alfa		
1	April	60	7	5	4	16	27%
2	Mei	60	4	5	5	14	23%
3	Juni	60	4	8	6	18	30%
4	Juli	60	8	6	3	17	28%
5	Agustus	60	2	7	4	13	22%
6	September	60	4	8	2	14	23%
7	Oktober	60	3	7	5	15	25%

Sumber : table absensi PT Pos Indonesia

Dilihat dari pra survey yang dilakukan terhadap karyawan di PT Pos Indonesia, didapatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat belum optimal. Dan adanya indikasi tidak seimbang nya dikategorikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat ?

METODE

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan prosedur pengukuran yang baru. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1. Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan
		Ketelitian
		Hasil Kerja
	Kuantitas Kerja	Kecepatan
		Kemampuan
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja
	Kerja Sama	Mengambil Keputusan
Jalinan Kerjasama		
Inisiatif	Kekompakan	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Sumber : (Mangkunegara, 2015), (Mangkunegara, 2014)

Tabel 2. 2. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Idealized Influence</i> (Berpengaruh Ideal)	Rasa Hormat dari karyawan.
		Kepercayaan pada pemimpin.
		Dapat menjadi panutan.
	<i>Inspirational Motivation</i> (Memiliki Inspirasi Untuk Memotivasi)	Pemimpin Sebagai Motivator
		Penetapan target yang jelas
	<i>Intellectual Simulation</i> (Simulasi Intelektual)	Merangsang Ide kreatif
Problem Solver		
Individual Consideration (Perhatian Individual)	Secara	Memperhatikan pengembangan karir karyawan.
		Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
		Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan

Sumber : (Ancok, 2015), (Ancok, 2014)

Tabel 2. 3. Definisi Operasional Variabel Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisiologis	1. Penyedia ruang kerja 2. Penyedia sarana kerja
	2. Kebutuhan rasa aman	1. Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan 2. Perlindungan terhadap resiko pekerjaan
	3. Kebutuhan untuk dapat diterima Kelompok	1. Hubungan antara sesama karyawan 2. Hubungan karyawan dengan pimpinan
	4. Kebutuhan akan harga diri	1. Insentif 2. Penghargaan pimpinan
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Mendapatkan jabatan 2. Tantangan dalam melaksanakan tugas

Sumber : (Maslow dalam buku Fahmi, 2016)

Tabel 2. 4. Definisi Operasi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin kerja (X3)	Tujuan Disiplin Kerja	Sesuai rencana jadwal Menyelesaikan tujuan Mengembangkan kemampuan
	Faktor Pendukung Disiplin Kerja	Teladan kepemimpinan Balas jasa Keadilan
	Faktor penentu disiplin kerja	Pengawasan Melekat Sanksi Hukum Ketegasan

Sumber : (Hasibuan, 2014)

Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2018). Instrument skala likert dapat dilihat pada tabel 2.5 berikut :

Tabel 2. 5. Instrument Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pos Indonesia Jakarta Pusat yaitu sebanyak 59 orang.

Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden karyawan Pos Indonesia Jakarta Pusat.

Uji Instumen

Menurut (Arikunto, 2016) validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis). Ini bertujuan untuk menguji apakah indikator – indikator dalam pembentuk konstruk merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten. Indikator yang dianggap valid jika memiliki nilai sebesar 0,7. Namun pada riset pengembangan skala, loading factor sebesar 0,5 – 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2017). Reliabilitas merupakan satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai suatu alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Menurut (Arikunto, 2016) angket dinyatakan reliable jika dapat dipercaya, konsisten, dan bila digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan hasil yang tidak jauh berbeda. Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini melalui pendekatan teknik Cronbach's Alpha, dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{Si}{St} \right]$$

Keterangan :

r = Nilai Reliabilitas

k = jumlah item / butir pertanyaan atau banyaknya soal

Si = Jumlah varians skor tiap-tiap butir (item)

St = Varians total

Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan hubungan antar variabel laten. Menurut Ghazali (2015), *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural di evaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *Q-square* untuk *predictive relevance*, dan uji T serta signifikansi dari koefisien parameter.

Goodness-fit Model Test (Uji Ketepatan Model)

R-Square (R^2)

R-Square digunakan untuk menilai uji *goodness-fit model* (uji ketepatan model) dengan melihat *R-Square* yang terdapat pada *PLS Algorithm Report*. Menurut Chin (1998) dalam Sarwono (2014) R^2 sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial, sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah, 0,33 dikategorikan sebagai moderate, dan sebesar $> 0,7$ dikategorikan sebagai kuat.

Q-Square (Q^2)

Nilai Q^2 ini digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (*variabel laten endogenous*). Untuk rumus yang digunakan *Q-Square*, yaitu:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_n)$$

Yang dimana,

R^2_1 merupakan *R-Square* pada variabel dependen 1, sedangkan R^2_n merupakan *R-Square* pada variabel dependen ke-n

Relevansi Prediksi (Q^2)

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif.

Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

Effect Size (F^2)

Effect size (F^2) merupakan ukuran besarnya pengaruh/efek antara satu variabel dengan variabel yang lain, besarnya perbedaan maupun hubungan yang bebas dari pengaruh besarnya sampel. Nilai pada *Effect size* (*F square*) untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015) interpretasi nilai *f square* yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

Uji Hipotesis

Bertujuan untuk mengetahui signifikan dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi yang terjadi dengan tingkat ketidakyakinan sebesar 0,05.

Pengambilan Keputusan

Jika nilai signifikansi yang terjadi (ditunjukkan dengan nilai P Value) lebih kecil dari tingkat ketidakyakinan 0,05, maka hipotesis diterima.

Atau, untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dapat dibangun adalah:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil Pelaksanaan Penelitian

Deskripsi responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai dengan jumlah 59 orang. Data responden kemudian diolah dan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja. Untuk mendapatkan gambaran umum tentang karakteristik responden yang lebih jelas disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 2. 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki-laki	42	71,2	71,2	71,2
Perempuan	17	28,8	28,8	28,2
Total	59	100	100	

Sumber : Data diolah dari kuesioner, 2022

Dari Tabel 2.6 jumlah seluruh pegawai pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang. Dapat diperoleh data berupa sebanyak 42 pegawai atau 71,2% pegawai pada penelitian ini adalah laki-laki, dan sebanyak 17 pegawai atau 28,8% pegawai adalah perempuan.

Tabel 2. 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
SMA	39	66,1	66,1	66,1
Diploma	14	23,7	23,7	89,8
S1	6	10,2	10,2	100
Total	59	100	100	

Sumber : Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 2.7 data diatas terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja 66,1% di Pos Indonesia didominasi oleh pegawai yang lulusan SMA. Dilihat dari tingkat pendidikan bahwa pegawai di Pos Indonesia sebagian besar berada pada usia produktif.

Tabel 2. 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
< 1 Tahun	36	61	61	61
1 – 5 Tahun	16	27,1	27,1	88,1
> 5 Tahun	7	11,9	11,9	100
Total	59	100	100	

Sumber : Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan Tabel 2.8 menunjukkan bahwa dari 59 pegawai, jumlah pegawai yang telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 36 orang atau 61%, jumlah pegawai yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau 27,1%, jumlah pegawai yang telah bekerja selama >5 tahun sebanyak 7 orang atau 11,9%.

Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam tabel dibawah ini :

Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 2.9 dibawah ini :

Tabel 2. 9. Hasil Deskriptif Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean
GK1	Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.	4	5	12	19	19	3.746
GK2	Pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.	2	9	14	21	13	3.576
GK3	Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.	10	9	9	16	15	3.288
GK4	Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan Karayiannis.	8	5	13	14	19	3.525

Sumber: Data diolah dari kuisisioner, 2022

Berdasarkan dari Tabel 2.9 diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai index tertinggi terdapat pada GK1 “Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.” sebesar 3.746, sedangkan untuk nilai index terendah terdapat pada pernyataan GK3 “Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.”, yaitu sebesar 3.288.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis variabel pertama pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang maknanya disiplin kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan di

PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat). Dan semakin meningkatnya disiplin kerja dalam bekerja maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat) untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada variabel kedua pada penelitian ini di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang maknanya gaya kepemimpinan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat).

Hal ini berarti seorang pemimpin efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar serta komitmen pada visi dan misi PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada variabel ketiga pada penelitian ini di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang maknanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang karyawan yang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat).

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi Pihak Instansi

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai terendah dari hasil analisis SEM terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya

manajemen PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat) agar semakin memperhatikan gaya memimpin seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dari segi motivasi kerja dan disiplin kerja.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai tertinggi dari hasil analisis SEM terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, manajemen PT. Pos Indonesia (Jakarta Pusat) harus membentuk motivasi yang kuat kepada karyawannya dengan beberapa cara, seperti memberikan promosi jabatan, memberikan penghargaan atas pencapaiannya dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai target yang ditentukan, memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berkinerja baik.

DAFTAR PUSTAKA

- D. R. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda).
- Arif, M. W. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOYOTA ASTRA FINANCE SERVICE . Volume 8, Nomor 12, Desember 2019, 1-15.
- Astria Khairizah, I. N. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).
- Cleopatra S1 Manajemen Darwin Lie, E. A. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KERUPUK NAGA MAS PEMATANGSIANTAR.
- Darmawan, D. (2019). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Revka Prima Media.
- Dhian, G. (2017). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Pustaka Media.
- DP1, M. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG.
- Edison, E. e. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, ¹. M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) .
- JELI NATA LIYAS, R. P. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahyanaila, R. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Addar Press.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.: PT Remaja Rosdakarya.

- MAR'ATUS, S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DETAILING KEDUNG ANYAR PT DUTA CIPTA PAKARPERKASA.
- PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA . (2021). *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1 Tahun 2021 , 1-15.
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TELESALAS PADA PT BFI FINANCE INDONESIA TBK. (2019). *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 2, Januari 2019, 1-9.
- Rendyka Dio Siswanto, D. H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia).
- Rima Alhalimah Hajrina, I. M. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA HOTEL MILLENNIUM SIRIH, JAKARTA .
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syarah Amalia, M. F. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT.
- Theodora, O. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG.