

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJITOE ITC
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

PANDU RACHMATIKA BUDIMAN

B 100 150 325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJITOE ITC
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

PANDU RACHMATIKA BUDIMAN

B 100 150 325

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Chuzaimah, M.M.

NIK. 339

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJITOE ITC
SURAKARTA**

Oleh:

PANDU RACHMATIKA BUDIMAN

B 100 150 325

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 05 Agustus 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Sri Murwanti, S.E., M.M
(Ketua Dewan Penguji)

Dra. Chuzaimah, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)

Dr. H. Syamsudin, S.E.,M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Syamsudin, S.E.,M.M.)
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karyawan atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2019

Penulis



Pandu Rachmatika Budiman

B 100 150 325

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DJITOE ITC SURAKARTA

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan sebuah komponen utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap institusi, karena kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan perkembangan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC Surakarta. Jenis data dalam penelitian ini dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarkan pada pegawai bidang produksi PT. Djitoe ITC Surakarta sebanyak 50 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria yang telah ditetapkan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is a major component in the management of Human Resources (HR). Employee performance is very important to be considered by every institution, because good employee performance will increase productivity and development of a company. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Djitoe ITC Surakarta. The type of data in this study are primary data that has been distributed to employees in the production of PT. Djitoe ITC Surakarta as many as 50 respondents who were determined using purposive sampling method by making samples based on research objectives and predetermined criteria. The analytical tool used in this study is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and F test. The results of the analysis show that the leadership style have a positive and significant effect on employee performance, work discipline have a positive and significant effect on employee performance, and leadership style and work discipline together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan

dan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif dan efisien, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja di perusahaan tersebut. Organisasi yang baik juga harus bisa meningkatkan kemampuan sumber daya anggotanya menjadi pribadi yang lebih kreatif, inovatif serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Sehingga permasalahan baik internal atau eksternal dapat dihindarkan serta meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Perusahaan seharusnya memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi hal tersebut dalam pemenuhannya, salah satunya adalah peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tergantung dengan pemimpin, sumber daya yang ada tidak akan bisa membantu untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat, jika tidak dikelola dengan baik. Menurut Yoyok Soesatyo (2019) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin yang mengarahkan, mendorong dan mengatur segala elemen yang ada didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Perlu digaris bawahi bahwa mengatur karyawan adalah hal yang kompleks karena masing-masing individu karyawan memiliki pemikiran, perasaan dan latar belakang mereka masing-masing yang kemudian dibawa kedalam organisasi. Kepemimpinan juga dilihat sebagai manajemen makna/ pengelolaan makna, artinya para pemimpin dilihat sebagai individu-individu yang menetapkan realitas organisasi melalui artikulasi visi-visi (Robbins, 2006). Maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawannya. Peninjauan dari segi bakat, keterampilan masing-masing karyawan dan rencana karir di masa mendatang Rivai (2013) dalam (Umi Khasanah dan Leonardo Budi, 2016).

Karyawan bukanlah seorang mesin yang dapat diatur dan diperintah sesuai keinginan, karyawan merupakan suatu aset berharga bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi (Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, 2015). Kualitas alat dan fasilitas yang dimiliki suatu perusahaan pun tidak akan

maksimal, jika tidak diikuti dengan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan,

Seorang pemimpin harus dapat mengintegrasikan dan menggabungkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan aset-aset lainnya. Pencapaian tujuan perusahaan juga tidak terlepas dari kedisiplinan setiap anggota perusahaan dalam tanggung jawab kerjanya, gaya kepemimpinan yang tepat juga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan, Menurut Y.Salutondok dan A.Supandi (2015) kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta akan berdampak meningkatnya prestasi kerja.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan karakteristik karyawan dan perusahaan, disiplin kerja juga akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja merupakan sebagian dari rangkaian dua aspek tersebut untuk memudahkan dalam pemenuhan cita-cita organisasi secara efektif dan efisien.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian sebab akibat, Jenis yang bertujuan untuk mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 1999).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Sutrisno Hadi, 2003:89) dalam (Umi Khasanah dan Leonardo Budi, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Djitoe ITC Surakarta. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi Sugiyono (2004). Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan

teknik *purposive sampling*. Sampel dari penelitian ini adalah 50 pegawai bagian produksi PT. Djitoe ITC Surakarta.

2.3 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Sumber data diperoleh dengan penyebaran langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah memberikan kuisisioner terhadap pegawai PT. Djitoe ITC untuk mendapatkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Kuisisioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1999). Skala yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju.

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

1) Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini memiliki enam indikator yang digunakan sebagai alat pengukuran yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen organisasi (Robbins, 2006).

2.5.2 Variabel Independen (X)

1) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini memiliki empat indikator yang digunakan sebagai alat pengukuran yaitu: orientasi tugas, pemberian petunjuk, mementingkan hasil daripada proses, pemberian dukungan (Likret, 1961) dalam Handoko (2003).

2) Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki lima indikator yang digunakan sebagai alat pengukuran yaitu: kompensasi, lokasi tempat kerja atau

tempat tinggal, konservasi aturan, kualitas disiplin kerja, kuantitas disiplin kerja (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel dalam penelitian ini, setiap item atau butir pertanyaan menghasilkan r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

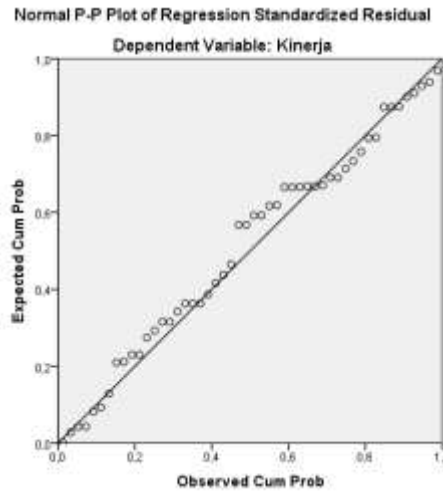
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabel suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Syarat pengambilan keputusannya adalah Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1. Hasil pengujian Normalitas



Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan grafik normal plot pengujian asumsi klasik normalitas terlihat bahwa penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal. Hal ni menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan korelasi antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Apabila terdapat korelasi maka disebut masalah multikolinieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Kriteria pengujian multikolinieritas ini adalah apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat dikatakan model regresi terjadi multikolinieritas begitu juga sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,923	1,084	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,923	1,084	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer, diolah 2019

Dilihat dari tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih besar 0,10 dan VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan metode uji *glejser*, dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai sig > 0,05 atau tingkat signifikansi sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaya			Tidak Terjadi
Kepemimpinan	0,05	0,916	Heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0,05	0,473	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa smasing-masing variabel memiliki nilai probabilitas > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

3.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	R Square
(Constanta)	7,252	3,123	0,003			
Gaya						
Kepemimpinan	0,374	3,314	0,002			
Disiplin Kerja	0,253	2,089	0,042			
				10,402	0,000	0,307

Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat dibuat model persamaan regeresi sebagai berikut :

$$Y = 7,252 + 0,374 X_1 + 0,253 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai variabel konstant pada persamaan menunjukkan bahwa pada saat variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja berasumsi konstan maka kinerja tetap mengalami peningkatan.

Pada variabel gaya kepemimpinan bernilai positif maka menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai yang positif yang berarti bahwa semakin tingginya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3.3 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,402 dengan probabilitas nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_3 diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

3.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas, apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan t-hitung sebesar 3,314 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai p (sig.) kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima. Sedangkan hasil analisis data

untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan t-hitung sebesar 2,089 dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai p (sig.) kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,. Nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. dapat disimpulkan bahwa semakin kecil nilai R square, maka semakin lemah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil pengujian menunjukkan nilai R square sebesar 0,307 atau 30,7%. Artinya 30,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 69,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Djitoe ITC Surakarta. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Djitoe ITC Surakarta. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
- 3) Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djitoe ITC Surakarta. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian dapat diterima.

4.2 Saran

- 1) Bagi Perusahaan
Hendaknya pemimpin dan manajemen PT. Djitoe ITC selalu memperhatikan pegawainya sehingga diharapkan pemimpin dapat mengetahui apa yang

dibutuhkan pegawai dan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan para pegawai. Selain itu pimpinan PT. Djitoe ITC juga harus selalu meningkatkan dan mengawasi kedisiplinan karyawan agar tercipta kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk mengetahui dan mengembangkan penelitian untuk mengetahui faktor yang lebih luas terkait kinerja, peneliti selanjutnya juga dapat memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarias Kuddy. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.
- Dasri Mauliddinar Pertiwi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada KUD Gondanglegi).
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Ed revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Yusuf dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.
- Nuraini, M. A., & Siswanta, L. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiyawan, B. dan W. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, Vol 2(No 2), Hal: 181-198.

Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Kencana.

Umi Khasanah dan Leonardo Budi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan (PT. New March Semarang), 2.

Y.Salutondok dan A.Supandi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi,Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong., 3(3), 849–862.

Yoyok Soesatyo. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo.