



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LINGKAR FOKUS INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN

<sup>1\*</sup>Aden Prawiro Sudarso, <sup>2</sup>Kevin Rinaldo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Lingkaran Fokus Indonesia Kota Tangerang selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yakni 64 responden. Hasil penelitian Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Lingkaran Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi  $Y = 20,881 + 0,428X_1$  dan hasil koefisien korelasi sesuai berdasarkan Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,532 tingkat sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) kerja dengan kinerja ( $Y$ ). Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lingkaran Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi  $Y = 15,667 + 0,326X_2$  dan hasil koefisien korelasi sesuai Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,781 berada pada interval koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja ( $X_2$ ) kerja dengan kinerja. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Lingkaran Fokus Indonesiadengan hasil pengujian hipotesis F hitung  $> F$  tabel atau ( $54,847 > 3,15$ ), dan diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi untuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan dengan kinerja sebesar 0,802 berada pada interval koefisien korelasi 0,800-0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine work discipline and leadership style on employee performance at PT The Circle of Focus of Indonesia, South Tangerang City, either partially or simultaneously. This research method uses a quantitative approach using a saturated sample that uses the entire population as the research sample, namely 64 respondents. Research results There is a partial influence of Leadership Style on employee performance at PT . The Indonesian Focus Circle with the results of the regression equation  $Y = 20.881 + 0.428X_1$  and the results of the appropriate correlation coefficient based on Rcount (pearson correlation) of 0.532 moderate level between the variables of Leadership Style ( $X_1$ ) work and performance ( $Y$ ). There is a partial effect of work discipline on the performance of employees of PT The Indonesian Focus Circle with the results of the regression equation  $Y = 15.667 + 0.326X_2$  and the results of the correlation coefficient according to Rcount (pearson correlation) of 0.781 are in the correlation coefficient interval of 0.600-0.799, meaning that there is a strong relationship between work discipline ( $X_2$ ) and work performance. Leadership style ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) simultaneously have a positive effect on the performance of employees of PT The Indonesian Focus Circle with the results of hypothesis testing F arithmetic  $> F$  table or ( $54.847 > 3.15$ ), and the multiple linear regression equation  $Y = 13.229 + 0.166X_1 + 0.285X_2$ , with a correlation coefficient value for Leadership Style and Work Discipline simultaneously with a performance of 0.802 is in the correlation coefficient interval 0.800-0.1000 This means that the Leadership Style ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) variables together have a very strong level of relationship to employee performance ( $Y$ ).*

**Keywords:** Work Discipline, Leadership Style and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi tentunya memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dan kemakmuran didalam strukturnya, baik dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. PT Lingkar Fokus Indonesia Tangerang Selatan bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan menunjang kinerja dengan baik namun karyawan masih belum maksimal dalam segi perusahaan yang diinginkan, beberapa karyawan masih belum maksimal saat diberikan tugas oleh atasan. Akan tetapi dalam segi bekerjasama karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang diberikan perusahaan walaupun masih belum maksimal. masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dari ketaatan karyawan dalam mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Gaya Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja anggota apabila pimpinan memiliki hubungan yang baik maka secara otomatis kinerjanya pun akan terus meningkat. Sedangkan apabila Gaya Kepemimpinan buruk maka akan mempengaruhi kinerja anggotanya dan juga akan menghambat gerak anggota dalam mencapai target yang sudah ditentukan berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Lingkar Fokus Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja**

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya

seseorang melakukan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

### **2. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoaha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2013:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang disukai dan serinf diterapkan oleh seorang pemimpin.

### **3. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017: 193) disiplin kerja merupakan suatu fungsi operatif dalam sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang optimal. Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang dalam menjalankan segala tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

**METODE**  
**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Lingkar Fokus Indonesia yaitu berjumlah 64 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 64 responden.

**Tempat dan waktu penelitian**

Tempat penelitian ini berlokasi pada PT Lingkar Fokus Indonesia yang berlatam di Jl Wadassari RT.004/RW.002 Pondok Betung, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan 11520. adapun waktu penelitian dimulai dari bulan february 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner *valid* atau tidak. Mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka instrumen *valid*
- b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka instrumen tidak *valid*

Adapun hasil uji validitas variabel disiplin, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,680	0,2423	Valid
2	0,508	0,2423	Valid
3	0,634	0,2423	Valid
4	0,549	0,2423	Valid
5	0,803	0,2423	Valid
6	0,875	0,2423	Valid
7	0,842	0,2423	Valid
8	0,660	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,849	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,912	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,692	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

**3. Uji Regresi Linier**

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r hitung	r table	Keputusan
1	0,620	0,2423	Valid
2	0,718	0,2423	Valid
3	0,403	0,2423	Valid
4	0,532	0,2423	Valid
5	0,828	0,2423	Valid
6	0,798	0,2423	Valid
7	0,848	0,2423	Valid
8	0,839	0,2423	Valid
9	0,838	0,2423	Valid
10	0,780	0,2423	Valid
11	0,549	0,2423	Valid
12	0,677	0,2423	Valid
13	0,553	0,2423	Valid
14	0,635	0,2423	Valid
15	0,690	0,2423	Valid
16	0,305	0,2423	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja karyawan(Y)

No	r hitung	r table	Keputusan
1	0,354	0,2423	Valid
2	0,349	0,2423	Valid
3	0,415	0,2423	Valid
4	0,396	0,2423	Valid
5	0,561	0,2423	Valid
6	0,690	0,2423	Valid
7	0,342	0,2423	Valid
8	0,687	0,2423	Valid
9	0,544	0,2423	Valid
10	0,385	0,2423	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

**2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai Cronbatch Alpha > 0,60, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbatch Alpha < 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja karyawan.



Berikut ini hasil olahan data regresi pada tabel berikut ini:  
dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.23	1.988		6.66	0
1 Gaya Kepemimpinan	0.166	0.07	0.206	2.37	0.02
Disiplin Kerja	0.285	0.036	0.682	7.83	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$

#### 4. Koefisien Korelasi

##### Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802a	0.643	0.631	2.332

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan dengan Kinerja karyawan sebesar 0,802. berada pada interval koefisien korelasi 0,800-0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### 5. Uji Hipotesis

##### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.88	2.431		8.59	0
1 Gaya Kepemimpinan	0.428	0.086	0.532	4.95	0

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,953 > 1,998)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho_{value} < Sig.$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Adapun

dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang penulis lakukan melalui program SPSS versi 24 hasilnya dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Pengujian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  
berarti H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  
berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

karyawan PT Lingkar Fokus Indonesia.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.67	1.761		8.9	0
Disiplin Kerja	0.326	0.033	0.781	9.85	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,845 > 1,998$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho_{value} < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Lingkar Fokus Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Gaya

Tabel 9. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	596.4	2	298.183	54.8	.000b
Residual	331.6	61	5.437		
Total	928	63			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $54,847 > 3,15$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho_{value} < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Adapun demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini

### PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Lingkar Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi  $Y = 20,881 + 0,428X_1$  dan hasil koefisien korelasi sesuai berdasarkan Rhitung (*pearson correlation*) sebesar 0,532 berada pada interval koefisien korelasi 0,400-0,599 artinya terdapat hubungan tingkat

Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan bagian PT Lingkar Fokus Indonesia dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Adapun penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05). yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak
2. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lingkar Fokus Indonesia.

sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) kerja dengan kinerja ( $Y$ ).

2. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lingkar Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi  $Y = 15,667 + 0,326X_2$  dan hasil koefisien korelasi sesuai Rhitung (*pearson correlation*) sebesar 0,781 berada pada interval koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja ( $X_2$ ) kerja dengan kinerja ( $Y$ ).

3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Lingkaran Fokus Indonesiadengan hasil pengujian hipotesis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(54,847 > 3,15)$ , dan diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi untuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan dengan kinerja sebesar 0,802 berada pada interval koefisien korelasi 0,800-0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Algifari (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Unhas. ac. id.
- Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana. Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen*
- Davis, Keith dan Newstrom. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Jakarta: Erlangga.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",
- Harimisa, M. E. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Kharis
- Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Manalu, E. A., Lumbanraja, P., & Salim, S. R. A. (2012). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex .S, (2014), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panji Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Salam. (2014). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT Djambatan.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerjayang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirna, I. K. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas)*. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata, 12(2).
- Subardjono, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten*

- Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(1), 1-9.
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2016). *Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Turyati, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Toko Di Pasar Kliwon Kudus* (Doctoral dissertation, STAIN Kudus).
- Usman, I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Allo Jaya di Bontang*. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Widowati, W. (2020). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.