
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOUSINDO DAMAI SEJAHTERA

Oleh

Asridah Warni Tanjung¹, Ading Sunarto², Nindie Ellesia³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: ¹dosen02153@unpam.ac.id

Article History:

Received: 06-05-2022

Revised: 22-05-2022

Accepted: 25-06-2022

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Kedisiplinan, Kinerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lousindo Damai Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 75 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengujian yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi), Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lousindo Damai Sejahtera. Hal ini dibuktikan dari hasil Thitung 5.185 > ttabel 1.993. Kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lousindo Damai Sejahtera. Hal ini dibuktikan dari hasil Thitung 3.722 > ttabel 1.993. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kedisiplinan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Lousindo Damai dengan hasil Fhitung 58.403 dan signifikansi 0,000.

PENDAHULUAN

Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuantujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas, sedangkan Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu tipe kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual pada masing-masing pengikutnya serta memiliki kharisma terhadap pengikutnya.

George R.Terry (2013:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan observasi awal permasalahan yang terjadi pada PT Lousindo Damai Sejahtera dalam kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang dirasa kurang cocok, hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara pemimpin dan karyawan yang tidak berjalan baik, tidak adanya rasa percaya antara pemimpin dengan karyawan serta tidak adanya sikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Adapun masalah yang menyangkut disiplin yang ada di PT Lousindo Damai Sejahtera saat ini yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kedisiplinan karyawan dalam hal jam masuk kerja masih saja terdapat beberapa karyawan datang terlambat sesuai waktu yang sudah ditentukan, dalam hal jam istirahat dan jam pulang terdapat beberapa karyawan beristirahat dan pulang kerja di luar ketentuan yang sudah dibuat oleh perusahaan, dalam hal cara berpakaian tidak diperhatikan kebersihan dan kerapian sehingga terlihat lusuh karena hal tersebut menjadi cerminan diri kita. Begitu pula dalam hal sopan santun mereka mengabaikan batasan-batasan antara atasan dan bawahan, antara sesama rekan kerja.

Dalam kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan masih terdapat karyawan yang dalam hal ini salah penempatan pekerjaan, Kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal, Kurangnya Kreatifitas karyawan dan hanya menunggu instruksi dari atasan, Kurangnya pemanfaatan waktu karena banyak waktu yang terbuang sia-sia, Kurangnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, dalam hal pencapaian target waktu yang diberikan sering tidak tercapai dari targetnya, dan Pemimpin masih kurang percaya kepada karyawan dalam pemberian tugas-tugas yang seharusnya diberikan untuk karyawan. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT Lousindo Damai Sejahtera Priode 2017 - 2019

Komponen	Bobot	Pencapaian		
		2017	2018	2019
Kualitas	20 %	17 %	14 %	12 %
Kuantitas	20 %	16 %	15 %	15 %
Pelaksanaan Tugas	20 %	15 %	14 %	10 %
Tanggung Jawab	20 %	16 %	11 %	12 %
Inisiatif	20 %	16 %	12 %	11 %
Jumlah	100 %	80 %	66 %	60 %
Kreteria		Baik	Cukup	Kurang

Kriteria (%) : 1-50 = Buruk, 51-60 = Sedang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-99 = Sangat Baik

Sumber : PT. Lousindo Damai Sejahtera 2021

Dapat dilihat di table diatas bahwa pencapaian kinerja karyawan dengan bobot target 100% yang berkriteria sangat baik tidak tercapai secara maksimal, dimana untuk tahun 2017 bobot 80% yang berkriteria baik, di tahun 2018 terjadi penurunan yang hanya mencapai target 66% yang berkriteria cukup, sedangkan untuk tahun 2019 hanya mencapai target 60% yang berkriteria kurang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan kurang, dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab belum mencapai target.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-bener berkualitas agar dapat memimpin bawahanannya dengan baik sehingga pelayanan dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam hal ini efektif mempunyai arti pencapaian hasil yang sesuai atau tepat sasaran dengan tujuan yang akan diukur atau ditetapkan, sementara efisien yakni sumber daya yang dapat terkendali dan meruapkan ukuran dalam membandingkan besarnya hasil yang optimal dan tidak membuang waktu dalam pengerjaannya. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para pegawai di PT Lousindo Damai Sejahtera. Pimpinan harus memperhatikan hal yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan demikian para pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh antusias dan disiplin

LANDASAN TEORI

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang strategi dan taktik yang tepat. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan

seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2016:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah Kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja yang ada pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan para pakar mengenai istilah kinerja, semua mempunyai definisi yang berbeda. Menurut Edy Sutrisno (2014:22) kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Batasan dari pakar tersebut menekankan kinerja sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang direncanakan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dievaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperhatikan. Sedangkan yang lain mengemukakan pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016:193) sumber pengumpulan data primer dan skunder adalah sebagai berikut

a. Data primer

- 1) Observasi, Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis di mana

pengumpulan data melalui pengamatan di tempat penelitian.

2) Angket, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Data Sekunder, yaitu studi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitanya dengan masalah yang di teliti.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang berjumlah 75 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang.

Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas, menurut Ghazali (2012:142) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur.

$$r_{X(it)} = \frac{n(\sum XiXt) - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012:356)

Keterangan

$r_{X(it)}$ Nilai koefisien korelasi variabel X

n Banyaknya responden

X_i Skor setiap item variabel X

X_t Skor total variabel X

$\sum X_i^2$ Jumlah kuadrat skor item variabel X

$\sum X_t^2$ Jumlah kuadrat skor total variabel X

$\sum X_iX_t$ Jumlah skor X_i dengan skor X_t variabel X

b. Uji Reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:42).

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan "Method Alpha Cronbach"

2. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui ketepatan data.
 - a. Uji Normalitas, Menurut Priyatno (2011:282) “pengujian normalitas data dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Sample Test*, yaitu mendeteksi normalitas dengan melihat nilai signifikansi residual, dengan melihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitas > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal”.
 - b. Uji Multikolinearitas, Menurut Ghozali (2012:64) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”.
 - c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.
3. Uji Koefisien Determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji Statistik t)
 - b. Uji F (Uji Serentak/Simultan) dengan menggunakan Analysis of Varian (Anova)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59227837
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.067
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2tailed) nya sebesar 0,078 atau senilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada

penilaian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1. Gaya Kepemimpinan	0.566	1.765
2. Disiplin	0.566	1.765

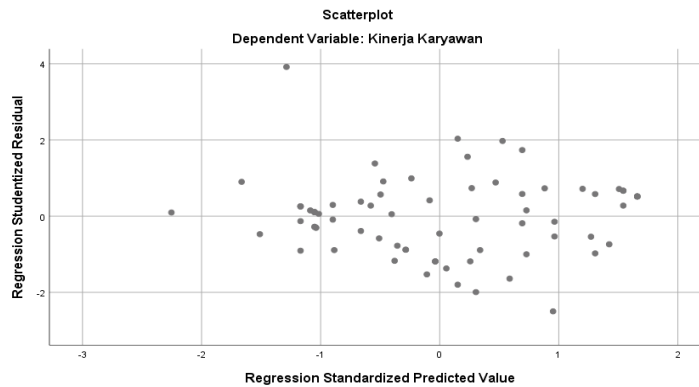
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 3 di atas menunjukkan data yang bersifat tidak saling berhubungan antara variabel independennya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF < 10 dan nilai tolerance diatas >0.1 dengan hasil pengujian kolinearitas, data dapat dipastikan masing-masing variable independen tidak memiliki hubungan nilai kolerasi yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap hubungan variabel dependennya telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t (Signifikansi)
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.065	.290
1 Gaya Kepemimpinan	5.185	.000
2 Disiplin	3.722	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil tabel 4 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5.185 > t_{tabel} 1.993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti **terdapat pengaruh positif dan signifikan** antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y).
- b. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3.722 > t_{tabel} 1.993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti **terdapat pengaruh positif dan signifikan** antara kedisiplinan (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.727	2	403.363	58.403	.000 ^b
	Residual	497.273	72	6.907		
	Total	1304.000	74			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $58.403 > F_{-tabel} 3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.608	2.628

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) **memiliki kontribusi pengaruh** terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 61.9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan yang diperoleh sebesar 5,185 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,185 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai t hitung variabel kedisiplinan yang diperoleh sebesar 3,722 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,722 > 1,993$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
- c) Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,403 > 3,12$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kepada seluruh jajaran staf manajemen dan karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera beserta orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis- Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- [2] Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [3] Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima), Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [5] Priyatno, Duwi, Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS, Mediakom, Yogyakarta, 2011.
- [6] R.Terry, George. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- [7] Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- [8] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012.
- [9] _____. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta, 2016.
- [10] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- [11] Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).

-
- [12] Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- [13] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- [14] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- [15] Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13..
- [16] Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- [17] Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- [18] Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- [19] Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- [20] Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- [21] Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335
- [22] Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- [23] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- [24] Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- [25] Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- [26] Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*:

Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(1), 19-26.

- [27] Thoha, Miftah, (2013), *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Rineka Jakarta.
- [28] Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN