

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra

Rifaldi Maniku¹, Hany Azza Umama², Muhammad Nurhuala Huddin³

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

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance conducted at PT Krakatau Bandar Samudra. The population in this study amounted to 256 people. The sampling technique used was random sampling and the number of samples was calculated using the Slovin formula so that the total sample was 72 employees. Data collected by observation and questionnaire. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, to test the hypothesis used the t test and f test. Hypothesis testing results show that leadership has a significant effect on employee performance. Work discipline on employee performance has no significant effect. Leadership and work discipline together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *leadership; work discipline; employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT Krakatau Bandar Samudra. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 256 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 72 karyawan. Data dikumpulkan dengan observasi dan kuisioner. Alat analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, untuk menguji hipotesa digunakan uji t dan uji f. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan; disiplin kerja; kinerja karyawan

Corresponding Author: hany.azza1983@gmail.com²

PENDAHULUAN

Dilihat dari sudut pandang ketatnya persaingan pada era globalisasi pada saat ini, seharusnya perusahaan menerapkan suatu strategi yang harus dilakukan perusahaan agar tetap eksis dengan cara meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan yang bersifat individual dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan harus sesuai dengan tanggung jawab dalam kurun waktu yang ditentukan perusahaan. Pihak perusahaan dapat mengukur karyawan atas kinerjanya berdasarkan penilaian dari masing – masing karyawan. Kinerjakaryawan di pengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sedangkan pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam kajian penelitian terdahulu, peneliti menemukan hasil penelitian yang saling bertolak belakang yaitu penelitian dari Widiastuti (2017), Azizi (2016) dan Suryani (2016) sehingga peneliti tertarik meneliti tentang kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan harus mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan disiplin, bukan atas paksaan tetapi berdasarkan kesadaran diri. Dalam kajian penelitianterdahulu, peneliti menemukan hasil yang bertolak belakang yaitu penelitian dari Lyas (2017), Untari (2018), Suryadi (2013) dan Husain (2018) sehingga peneliti juga tertarik untuk meneliti tentang disiplin kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut (Kompri, 2015) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sedangkan menurut George R. Terry (dalam Sedarmayanti, 2017:273) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/ aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robert (dalam Sedarmayanti, 2017: 273) Kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Danim (2015:204) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan–tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa indikator penentu kepemimpinan menurut Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015:497-498) diantaranya:

1. Kemampuan Analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin menguasai Teknik Teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Syahyuni, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam Tanjung (2017:30) bahwa, disiplin kerja ialah 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. Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja menurut Veithzal Rivai yang di kutip oleh Septiawati (2014:1817), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada penelitian, Terdapat beberapa indikator penentu menurut Indrasari (2017:55-56), ada empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapankerja.

2. Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

3. Tanggung jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi), juga dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai saat mengerjakan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif yang kesimpulannya menitik-beratkan pada pengajuan hipotesis, dimana untuk mengujihi potesis tersebut digunakan variabel dengan data terukur serta akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan.

Pendekatan ini akan dimulai dengan teori dan hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data populasi dan sampel serta melakukan analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono 2017:80). Dalam penelitian ini, populasi di PT Krakatau Bandar Samudra adalah 256 karyawan.

Sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2013: 90). Teknik pengambilan sampling

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 72 karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan memberikan kuisioner keseluruh karyawan perusahaan yang di sebar dengan teknik *random sampling*, kuisioner tersebut diukur menggunakan skala likert (5 skala) dengan kriteria penilaian mulai dari 1 adalah sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju.

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Jenis variabel dalam penelitian ini ada 2, yaitu Independen dan Dependen. Variabel independent terdiri atas Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan variable dependen yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut deskriptif profil responden PT Krakatau Bandar Samudra:

Tabel 1 Profil Responden

Profil		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	72%
	Perempuan	20	28%
Usia	19-25 tahun	10	14%
	26-32 tahun	30	42%
	33-39 tahun	12	17%
	40-46 tahun	11	15%
	47-53 tahun	9	12%
Pendidikan	S-2	15	21%
	S-1	25	35%
	D-III	15	21%
	SLTA	17	24%
Masa Kerja	1-5 tahun	32	44%
	6-10 tahun	25	35%
	>11 tahun	15	21%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 52 responden dengan presentase 72% dan sebagian perempuan berjumlah 20 responden dengan presentase 28%. Dilihat dari segi usia dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan PT Krakatau Bandar Samudra berusia antara usia 19-25 tahun 10 responden dengan presentase 14%, usia 26-32 tahun 30 responden dengan presentase 42%, usia 33-39 tahun 12 responden dengan presentase 17%, usia 40-46 tahun 11 responden dengan presentase 15%, dan usia 47-53 tahun 9 responden dengan presentase 12%. Dapat dikatakan bahwa, sebagian besar responden atau karyawan berada pada usia produktif.

Selanjutnya, berdasarkan karakteristik responden tingkat Pendidikan Sarjana (S-2) sebanyak 15 responden dengan presentase 21%, Sarjana (S-1) yaitu 25 responden dengan presentase 35%, kemudian D-III sebanyak 15 responden dengan presentase 21% dan untuk Sekolah Lanjut Tingkat Atas (SLTA) adalah 17 responden dengan presentase 24%.

Dan karakteristik responden masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase 44%, 6 sampai 10 tahun yaitu 25 responden dengan presentase 35% dan untuk masa kerjalebihdari 11 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 21%. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden belum lama bekerja di Krakatau Bandar Samudra.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah dalam uji asumsi klasik tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2, tampak bahwa seluruh variable yang diteliti dalam penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik.

Tabel 2 Asumsi Klasik

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.773	2	54.386	13.446	.000 ^b
	Residual	279.102	69	4.045		
	Total	387.875	71			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), DK, K						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.320	3.208		3.217	.002
	K	.316	.065	.499	4.885	.000
	DK	.065	.043	.156	1.524	.132
a. Dependent Variable: KK						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.280	.260	2.01121
a. Predictors: (Constant), DK, K				

Sumber: data diolah

Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan

antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika perusahaan di PT Krakatau Bandar Samudra ingin meningkatkan kinerja karyawan (Y) maka perusahaan dapat melakukannya melalui peningkatan kepemimpinan (X1) menjadi lebih baik dari sebelumnya, hal ini sejalan dengan teori Krisnadi & Tarigan (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompoknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Widiastuti (2017), Muizu (2014), Suryani(2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dimaksud bisa diartikan sebagai gaya kepemimpinan, karakter pemimpin dan bisa juga pemimpin sebagai sebuah subjek siapa orang yang menjadi pemimpin, Dalam hal ini, karyawan di Krakatau Bandar Samudra mudah berubah ketika ada aturan atau pola baru yang ditetapkan oleh pemimpinnya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $1,32 < 0,05$ artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Setiawan (2013) dan Marpaung (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja di sebuah perusahaan tidak lantas menjadi dasar dalam penilaian kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang menilai kinerja karyawan melalui kuantitas kerja dari karyawannya dan tercapai atau tidaknya target yang ditetapkan perusahaan. Disiplin Kerja (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini dimungkinkan karena di PT Krakatau Bandar Samudra hanya memperhitungkan absen atau kehadiran, sementara aturan disiplin yang lain seperti; penggunaan nametag, ketaatan pada peraturan, *safety*, tingkat kewaspadaan tidak diperhitungkan dalam penilaian standar disiplin. Disamping itu, responden yang mengisi

kuesioner juga merupakan karyawan yang bekerja dibagian kantor bukan yang dibagian lapangan yang menuntut kedisiplinan tinggi agar terjamin keselamatannya dalam bekerja..

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pada tabel di atas nilai F hitung = 13,446 > 3,13 dan taraf sig = 0,000 < α = 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudra. Kedua variable baik kepemimpinan dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang ada di PT Krakatau Bandar Samudra mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Perilaku dan aturan yang ditetapkan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden merupakan karyawan di bagian kantor yang tidak menuntut disiplin tinggi tidak seperti karyawan dibagian lapangan (pabrik) yang dituntut untuk disiplin demi keselamatan dan kesehatan kerjanya. Dan secara simultan baik kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran yang peneliti ajukan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan di PT Krakatau Bandar Samudra harus diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam pemberian petunjuk dengan baik,
- b. Bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama yaitu, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan diharapkan mampu melakukan penelitian dengan lebih baik lagi, sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil yang lebih akurat. Hal ini juga dapat dijadikan perbandingan sekaligus melengkapi penelitian ini.
- c. Bagi pihak yang melakukan penelitian dilokasi yang sama diharapkan untuk memperluas responden dengan turut melibatkan karyawan dibagian pabrik (lapangan) serta mengganti variabel yang telah diteliti tersebut karena setiap perusahaan mempunyai banyak permasalahan yang dapat dijadikan variable dalam penelitian. Dengan demikian penelitian yang akan datang semakin banyak menemukan permasalahan yang ada di perusahaan sehingga mampu memberikan solusi dan pemecahan masalah demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, Hakim (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*, Kalimantan Barat
- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 3, Nomor 2,
- Husain, Bachtiar Arifudin(2018) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*, Universitas Pamulang
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

- Kompri. (2015). *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Krisnaldi, A., & Tarigan, J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan Melalui Perilaku Manajer Atas Isu Manajemen Lingkungan Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*, 4(1), 169-180.
- Lyas, Jeli Nata dan REZA PRIMADI (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT RefikaAditama
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marpaung Rio dan Tri Dinda Agustin (2013) *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau dan Kampus Binawidya
- Muizu, Wa Ode Zusnita (2014) *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno (2016) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan&Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Septiawati, Nona. (2014). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Pelayanan Perbenda- haraan Negara Kota Samarinda*.
- Setiawan, Agung (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono, (2013). *Metode Penelitian Administrasi* Cetakan ke-21. Universitas Riau.

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

Suryani, Lilis dan Ade Kosasih (2016) *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan*, Universitas Pamulang

Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. 2(2)

Tanjung, N.C. (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukit tinggi*. Fakultas Pariwisata dan Perhotelan. Universitas Negeri Padang.

Untari, Dewi (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT KIE. INDONESIA*, Politeknik Kridatama Bandung

Widiastuti, Ika (2017) *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung*, Universitas Krisnadwipayana Jakarta

Halaman ini sengaja dikosongkan
(This page intentionally left blank)