



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Nuraini¹, Dian Indiyati²

¹Universitas Telkom, Indonesia

²Universitas Telkom, Indonesia

* Corresponding author e-mail: ainiraff@student.telkomuniversity.ac.id

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v13i1.6556

Article history:

Received:
29 Juli 2023

Accepted:
30 September 2023

Available online:
9 Oktober 2023

Keyword:

Leadership; Discipline;
Employee Performance

ABSTRACT

Company with one of the plantation units that contributes to improving the output and processing of oil palm plantations is PT Perkebunan Nusantara V Sei Garo. The corporation is aware of how critical it is to assess the caliber of its human resources, in particular, the leadership and attitude of discipline inside the organization. The purpose of this study is to ascertain the link and the interdependence of leadership, employee discipline, and employee performance at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. This study employs a quantitative methodology with a path analysis approach. Purposive sampling was the method of choice for the sample of 175 PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo personnel. The study's outcomes demonstrate leadership and employee discipline have a moderately positive impact on employee performance. According to the findings of the path analysis, leadership and discipline have a combined 49.8% effect on employee performance, with the remaining 50.2% being influenced by other factors that were not studied. The conclusion is that at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo, employee leadership and discipline may have a major positive impact on worker performance. The researcher's recommendation is that, in light of the study's findings, you can manage better to improve the flaws that already exist in the organization by fostering a better work environment and adhering to rules set forth by the company policy.

ABSTRAK

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo mempunyai unit kebun yang mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas dan pengolahan kebun sawit. Perusahaan menyadari pentingnya dalam mengukur kualitas sumber daya manusianya yang secara khusus pada sikap kedisiplinan dan kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan dalam mengetahui hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan karyawan, dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo, serta sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan path analysis (Analisis Jalur). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode sampel purposive sampling yang

digunakan pada sampel sebesar 175 karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa total pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,8% dan sisanya sebanyak 50,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Sehingga saran peneliti adalah dengan adanya kontribusi pada kepemimpinan dan kedisiplinan dapat mengelola lebih baik lagi untuk meningkatkan kekurangan yang ada di perusahaan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dan menaati peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](#)

Pendahuluan

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan penentuan bagaimana pemimpin menggerakkan orang yang ada dibawahnya, sehingga perusahaan dapat bergerak untuk meningkatkan perubahan positif yang muncul dengan adaptasi pada era baru. Perusahaan PT Perkebunan V Kebun Sei Garo adalah salah satu perusahaan yang tersebar di Provinsi Riau dengan komoditas utama yaitu kelapa sawit. Perusahaan dengan manajemen yang baik akan dapat mengendalikan organisasi dengan baik sesuai dengan menurut Rivai dan Sagala bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu aspek dasar yang juga mencakup pengorganisasian, penerapan, dan pengendalian, yang dipandang penting untuk mencapai tujuan organisasi. (Sumardjo & Priansa, 2018).

Menurut Elvira dkk. (2019) pemimpin dengan sifat lebih baik dapat seringnya dengan memiliki cara yang positif dalam memberikan feedback, rasa percaya, dan pintar menangani situasi dalam persoalan yang yang dapat bertanggungjawab dengan keputusannya dan memiliki kewajiban komitmen untuk kemajuan organisasi. Menurut Badu & Djafri (2017) pemimpin yang bijaksana dapat memberikan hak kepada setiap kelompok untuk menjalin interaksi dan menjaga kedisiplinan dan pengawasan pada karyawan. Menurut (Reno R & Wahyuningtyas, 2021) mengatakan bahwa seorang pemimpin perlu

terus melakukan evaluasi dan sosialisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Perilaku organisasi menurut Purba dkk (2020) adalah suatu bidang pada studi terapan yang dapat dipelajari dengan tingkah laku manusia secara individual atau kelompok serta hubungan antara individu dan variabel yang terikat dengan organisasi dalam mencapai keefektivitas tujuan organisasi pada bidang yang dipelajari termasuk juga dalam kedisiplinan yang mempelajari tingkah laku manusia. Menurut Sutrisno (2019) kedisiplinan mirip dengan rasa hormat seseorang terhadap hukum yang mengatur perusahaan dan ditunjukkan oleh karyawan yang bersedia mematuhi peraturannya. Kedisiplinan Indiyati (2021) adalah perilaku karyawan menyediakan secara sukarela dapat taat pada aturan segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, dengan menjalankan kewajiban serta berdasarkan normal yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan paparan dari penjelasan diatas kedisiplinan dalam daftar kehadiran pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo mengalami penurunan pada bulan juli-Agustus ketidakhadiran atau absen tanpa perizinan sehingga adanya kewajiban yang tidak dipatuhi. Menurut Manullang & Noor (2020) Jika tidak ada hal baik, akan ada kesulitan bagi karyawan atau organisasi dalam mengambil hasil maksimal untuk dicapai. Agar tercapainya kepemimpinan dan

kedisiplinan karyawan sebagai fungsi organisasi yang efektif, perusahaan sebaiknya dapat mengukur setiap kinerja karyawannya. Menurut Rivai dan Sagala (Sumardjo & Priansa, 2018) yang mengatakan kinerja adalah jenis perilaku yang diperlihatkan setiap orang di tempat kerja dan berhubungan dengan hasil seperti prestasi orang tersebut selama bekerja untuk organisasi. Menurut Rizki & Ekawaty (2021) disebut kinerja ialah bentuk kepentingan yang wajib ada di organisasi agar dapat mengontrol suatu persatuan agar dapat seimbang dalam penyatuan ketua dan anggotanya.

Penilaian kinerja menurut Susanty dkk. (2019) mengatakan bahwa sistem tersebut dilakukan secara berkala dengan adanya peninjauan dan evaluasi kinerja karyawan. Pada penjelasan kinerja diketahui bahwa penilaian kinerja terdapat bahwa adanya penurunan kinerja pada tahun 2020-2021. Bentuk kinerja menjadi jawaban bagaimana perusahaan dapat mengelola dengan baik aktivitas tersebut. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, perusahaan dapat menunjukkan hasil kerja dan prestasi tersebut sebagai performa perusahaan, pada tingkatan tertentu fungsi dari kinerja adalah orientasi ke depan, bagaimana perusahaan dapat menghasilkan kondisi yang dapat meningkatkan strategi perusahaan dengan konsisten. Menurut Sakti & Fitrianty (2022) kinerja karyawan harus dilakukan dengan baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi tenaga dan pikiran pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo yang mengatakan bahwa adanya kekurangan pada sikap pemimpin dalam melakukan hubungan dengan bawahannya. Perlunya perubahan dalam melaksanakan komunikasi yang efektif dalam mengarahkan individu yang berorientasi pada perubahan mengikuti pembaharuan teknologi dimasa depan. Kepemimpinan menurut Sumardjo & Priansa (2018) perlu memiliki visi yang kuat di masa

depan agar dapat dalam menggambarkan masa depan menjadi bentuk pedoman untuk karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga melalui permasalahan yang terjadi diketahui adanya penurunan kehadiran dan kinerja karyawan yang menunjukkan adanya penurunan pada tahun 2020-2021 dan penjelasan mengenai adanya sikap pemimpin yang mengatakan bahwa adanya kekurangan dalam sikap pemimpin dalam bersikap sesuai model pemimpin kepada anggotanya sehingga berdasarkan hasil wawancara dan fenomena yang terjadi dalam perusahaan dan juga berdasarkan penelitian terdahulu yang mengatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui variabel kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan sehingga memutuskan untuk meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”.

Kajian Literatur

Kedisiplinan

Kedisiplinan Indiyati (2021) merupakan adalah perilaku bagaimana karyawan menyediakan secara sukarela untuk taat pada aturan segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, dengan menjalankan kewajiban dan tidak melanggarnya, serta menjalankan norma yang berlaku di organisasi. Pernyataan tersebut juga dinyatakan oleh Siregar dkk. (2022) bahwa kedisiplinan menggambarkan suatu bentuk peraturan, dasar petunjuk dan aktivitas yang dapat dikontrol dengan suatu tingkah laku pada seseorang atau kelompok yang diatur dalam perusahaan. Dan Kedisiplinan karyawan menurut Tanjung dkk. (2022) mengatakan disiplin disebut sikap mental yang berupa kepatuhan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku.

Indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa ada delapan indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin

3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Yusuf & Adriansyah (2022) adalah kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh seseorang dan sekumpulan orang yang berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan. Disebutkan motor penggerak memiliki arti bahwa jika tidak ada seorang pemimpin dalam organisasi berarti sebuah tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi akan gagal untuk mencapai sebuah arah yang hal ini berlaku juga ketika anggotanya tidak memiliki usaha untuk bergerak dan hanya peduli pada tujuan pribadinya sendiri. (Tewal et al., 2017). Pernyataan tersebut juga di definisikan oleh Badu & Djafri (2017) kemampuan pemimpin adalah dapat memegang peranan penting yang mana dengan meningkatkan *leadership skill* yang dapat membangun dan mendorong kualitas dan kuantitas sebuah produksi pada perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan, oleh sebab itu keterampilan kepemimpinan perlu ditingkatkan seefisien dan seefektif keperluan organisasi.

Dimensi Kepemimpinan

Dimensi Kepemimpinan menurut Kartono (2017) ada lima dimensi adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan
2. Motivasi
3. Komunikasi
4. Pengendalian
5. Tanggung Jawab

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Handoko ialah hasil aktivitas yang diperoleh dengan kerja sama dari individu atau kelompok yang

melaksanakan tugas, mengerjakan aktivitas dengan baik yang dapat mencapai sasaran atau target kerja yang ditentukan oleh perusahaan. (Afandi & Bahri, 2020)

Hal ini juga di definisikan juga oleh Sakti & Fitrianty (2022) kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dilihat dari seberapa banyak karyawan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan menambah kontribusi dan tenaga dalam mencapai sasaran perusahaan

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (Valentine et al., 2019) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketetapan Waktu
4. Kehadiran
5. Kerja Sama

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menurut Sugiyono (2021) model filsafat positivisme yang digunakan dalam penelitian populasi dan sampel, instrumen, analisis statistik dan hipotesis yang ditetapkan. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS 25. Teknik sampel ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode sampel yaitu *purposive sampling*. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei sebanyak 312 karyawan dengan sampel sebesar 175 karyawan. Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji analisis jalur, Uji hipotesis T dan Uji hipotesis F.

Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu sebagai berikut.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item	Skala
1	Kepemimpinan (X1) (Afandi & Bahri 2020)	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan bawahan dan dapat dimengerti dan diterima dengan baik	KP01	Likert
		Pimpinan ramah dan santun dalam berkomunikasi kepada karyawan	KP02	Likert
		Saya sering mendapatkan motivasi dari atasan	KP03	Likert
		Pimpinan memberikan kesempatan umpan balik secara teratur	KP04	Likert
		Pimpinan punya kesadaran diri	KP05	Likert
2	Kedisiplinan (X2) (Afandi & Bahri, 2020)	Karyawan dapat menunjukkan pekerjaan yang terbaik	KD01	Likert
		Karyawan berhasil dalam mencapai keinginan pemimpin	KD02	Likert
		Pemimpin dapat dijadikan teladan pada anggotanya	KD03	Likert
		Karyawan rajin dan disiplin	KD04	Likert
		Gaji sudah sesuai dengan beban dan tugas	KD05	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y) (Afandi & Bahri)	Kinerja sudah optimal	KK01	Likert
		Kinerja sesuai standar SOP	KK02	Likert
		Kualitas kinerja karyawan yang diharapkan cukup baik	KK03	Likert
		Kinerja karyawan dilakukan dengan kualitas yang sesuai	KK04	Likert
		Karyawan memberikan kinerja yang maksimal	KK05	Likert

Sumber: Hasil Analisis, 2023

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas adalah bagaimana suatu kuesioner dapat diuji kevaliditasnya sehingga menghasilkan nilai valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada level, uji validitas setiap pertanyaan signifikan ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil uji

validitas pada tabel 2. Uji Validitas R hitung pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari R tabel 0.361 dengan signifikansi yang digunakan 0.5 sehinggalah dalam pengujian validitas bahwa teruji valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP01	0.611	0.361	Valid
	KP02	0.519	0.361	Valid
	KP03	0.524	0.361	Valid
	KP04	0.630	0.361	Valid
	KP05	0.614	0.361	Valid
Kedisiplinan (X2)	KD01	0.619	0.361	Valid
	KD02	0.562	0.361	Valid
	KD03	0.522	0.361	Valid
	KD04	0.459	0.361	Valid
	KD05	0.629	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK01	0.611	0.361	Valid
	KK02	0.519	0.361	Valid
	KK03	0.524	0.361	Valid
	KK04	0.630	0.361	Valid
	KK05	0.614	0.361	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS 25, 2023

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian adalah pernyataan atau pertanyaan yang valid. *Alpha Cronbach* adalah antara 0,50-0,60. Sehingga pada uji realibilitas untuk kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja

karyawan adalah sebesar 0.911, 0.921, dan 0.837 sehingga pada perbandingan *Cronbach's Alpha* pada koefisien sebesar 0.60 maka pada pengujian tersebut menghasilkan semua variabel disebut reliabel.

Tabel 3. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.911	Reliabel
2	Kedisiplinan (X2)	0.921	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.837	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis SPSS 25, 2023

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu alat untuk melihat data apakah data tersebut menghasilkan data yang terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07605873
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231

Sumber: Hasil Analisis SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan tertera pada tabel 4. Uji Normalitas yang menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,231 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Analisis Jalur

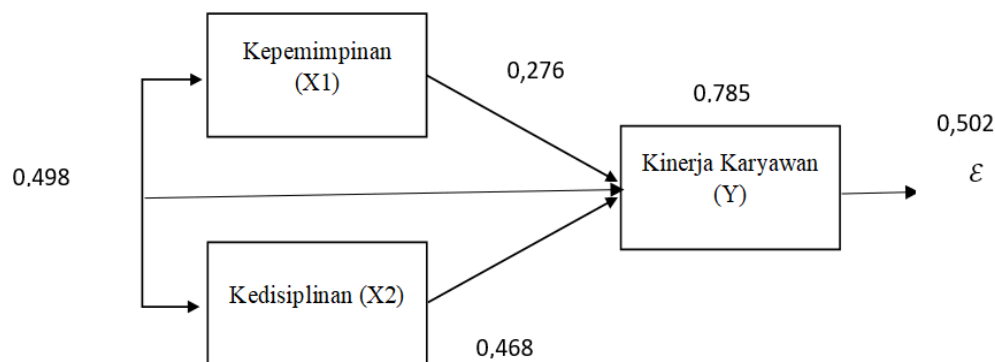
Analisis jalur menurut Silalahi (2018) merupakan suatu model analisis statistik yang mempelajari secara pengaruh langsung dan tidak langsung dalam hubungan multivariat. Pada model jalur dasar dalam menentukan hubungan antara variabel, jika tidak memiliki

landasan teori dalam model analisis jalur beberapa hubungan antara variabel yang dapat dibentuk.

$$Y = P_{yx1} \text{ Kepemimpinan} + P_{yx2} \text{ Kedisiplinan} + \epsilon$$

$$Y = 0,276 X_1 + 0,468 X_2 + \epsilon$$

Model jalur tersebut menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi langsung kepemimpinan sebesar 27,6%, lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kedisiplinan yaitu sebesar 46,8%.



Sumber: Hasil Analisis, 2023

Gambar 1. Model Jalur

Berdasarkan gambar 1. model jalur bahwa kedisiplinan memberikan dampak dan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan. Sehingga, menunjukkan bahwa pengaruh secara bersamaan antara kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja sebesar 0,785. Dapat disimpulkan

dengan hasil sebesar 78,5% adanya peralihan antar variabel kinerja berhasil menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepemimpinan dan kedisiplinan, bahkan sisa yang dipengaruhi diatur dalam variabel lain yang tidak dihitung.

Tabel 5. Perhitungan Koefisien Jalur

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung		Pengaruh total
		X1	X2	
Kepemimpinan	76,1%	-	10,1%	17,8%
Kedisiplinan	21,9%	10,1%	-	32%
Total pengaruh				49,8%
Total pengaruh variabel lain				50,2%

Sumber: Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan tabel 5. Perhitungan koefisien jalur, menggambarkan bahwa hasil pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Garo adalah sebesar 32,0% yang memiliki dampak yang besar dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

adalah sebesar 17,8%. Sehingga peneliti menyimpulkan adanya pengaruh kedisiplinan lebih dominan daripada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis
 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	-1.449	.149
1 Kepemimpinan	4.337	.000
Kedisiplinan	7.344	.000

Sumber: Hasil Analisis SPSS 25, 2023

Hasil pengujian hipotesis (Uji T) pada tabel 6. Uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 yaitu sebesar 0,000 <0,05. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel X2 yaitu sebesar 0,000 <0,05. Bahkan menunjukkan pada mempunyai pengaruh variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo

Uji Hipotesis Secara Silmutan (Uji F)

Pada tabel 7. uji silmutan mengintepretasikan adanya nilai F hitung yaitu sebesar 53,701 lebih kecil dari nilai 3.05. sehingga pada hasil uji simultan dalam variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1805.154	2	902.577	53.701	.000 ^b

Residual	2890.880	172	16.807
Total	4696.034	174	

Sumber: Hasil Analisis, 2023

Simpulan dan Saran

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan besaran total pengaruh variabel kepemimpinan adalah sebesar 17,8%. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan besaran total pengaruh kedisiplinan adalah sebesar 32,0% yang artinya pengaruh kedisiplinan lebih dominan dalam perubahan positif daripada kepemimpinan. Berdasarkan pengaruh silmutan antara kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V menunjukkan bahwa uji silmutan pada variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,9% dan sisanya 50,2% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Tanjung dkk. (2022) bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh silmutan terhadap kinerja karyawan. Saran pada kepemimpinan yang dapat ditingkatkan dengan cara pemimpin adanya seminar ataupun webinar agar dapat mempelajari kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan kerja kepada karyawan sudah cukup disiplin sehingga dapat ditingkatkan dengan karyawan dapat secara sukarela untuk menaati peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut. Pentingnya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo.

Daftar Pustaka

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>

Azis, E., Prasetyo, A. P., Gustiyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). The Mediation Of Intrinsic Motivation and Affective Commitment In The Relationship Of Transformational Leadership And Employee Engagement In Technology-Based Companies. *Polish Journal Of Management Studies*, 20(1), 54–62. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05>

Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Bumi Aksara.

Indiyati, D. (2021). Kedisiplinan Dan Komitmen Kerja. In E. Kembauw (Ed.), *Perilaku Organisasi* (Vol. 14, pp. 251–264). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

Manullang, J. F., & Noor, M. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Ekonomi Dan Industri*, 32–35.

Purba, A. R. P., Hutagalung, N. Y., Putri, E., & Nazmi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Premiere Dyandra Hotel dan Convention Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.46880/mtx.Vol3No1.pp11-18>

- Reno R, J., & Wahyuningtyas, R. (2021). The Influence of Leadership 3.0 Implementation and Work Motivation On Employee Performance of Telkom Witel Banten. In E. R. Cahyadi, M. Hubeis, & R. F. Suryawati (Eds.), *International Conference on Sustainable Management and Innovation*. EAI.
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Oticon Safety Indonesia. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 22–30.
- Sakti, A., & Fitrianty, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan DI PT. Porous Technology Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5214–5220.
- Silalahi, U. (2018). *Metodelogi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT Refika Aditama .
- Siregar, L. R. M., Sibagariang, S. A., & Simamora, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *Hukum Dan Pranata Sosial Islam* , 481–488.
<https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1867>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia* (1st ed.). CV Alfabeta.
- Susanty, A. I., Yuningsih, Y., & Anggadwita, G. (2019). Knowledge management practices and innovation performance. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 10(2), 301–318.
<https://doi.org/10.1108/JSTPM-03-2018-0030>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group .
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial* , 1(5), 297–308.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. Ch., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo .
- Valentine, S. R., Meglich, P. A., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2), 366–378.