

The Effect Of Work Discipline, Competence, And Leadership, On Employee Performance

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan

Arie Yusnelly¹, Desma Wati², Nanda Suryadi^{3*}, Amir Husin⁴

Universitas Islam Riau^{1,2,4}

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau³

arieyusnelly@eco.uir.ac.id¹, desmawati@eco.uir.ac.id², nandasuryadi86@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, competence and leadership on employee performance. The object of research is PT PLN (Persero) UP3 Dumai employees. The data collection method in this study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires to 50 respondents of PLN UP3 Dumai employees and secondary data obtained from literature books and journals related to this research. Data analysis methods used descriptive analysis, and data processing techniques using SPSS. The results of this study indicate that leadership, work discipline and competence have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Dumai, the author's suggestion for further research is that the results of this study can be a reference for further similar research by developing other variables that affect employee performance that researchers have not been able to include in this study

Keywords: Work Discipline, Competence, Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Dumai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kepada 50 responden karyawan PLN UP3 Dumai dan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Dumai, saran penulis untuk penelitian selanjutnya adalah agar hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dengan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dapat peneliti masukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan dalam suatu perusahaan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dalam perusahaan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada awal tahun. Pada akhir tahun akan dilakukan evaluasi atau peninjauan kembali terhadap hasil yang diperoleh, apakah sesuai dengan target atau tidak. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila melebihi target yang telah ditetapkan dan minimal sama dengan target. Kepemimpinan dapat menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja. penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja tersebut akan dilaksanakan. akan dilaksanakan.

PT PLN (Persero) UP3 Dumai merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kelistrikan yang beralamat di JL. Jendral Sudirman no. 173 kota Dumai. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan UP3 Dumai merupakan salah satu unit bisnis yang melayani kebutuhan masyarakat terkait kelistrikan. Pelayanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan kenaikan daya, pengecekan tagihan Listrik PLN, pembayaran listrik hingga pengaduan. Selain datang langsung, saat ini masyarakat dapat melakukan

pengecekan rekening listrik secara online, pembayaran listrik secara online dengan token PLN, pembayaran online melalui ATM atau Aplikasi PLN Mobile. Untuk informasi lebih lanjut, silakan kunjungi situs resmi PLN.

Table 1. Employee Performance Data of PT PLN (Persero) UP3 Dumai Customer Service Period 2018-2022

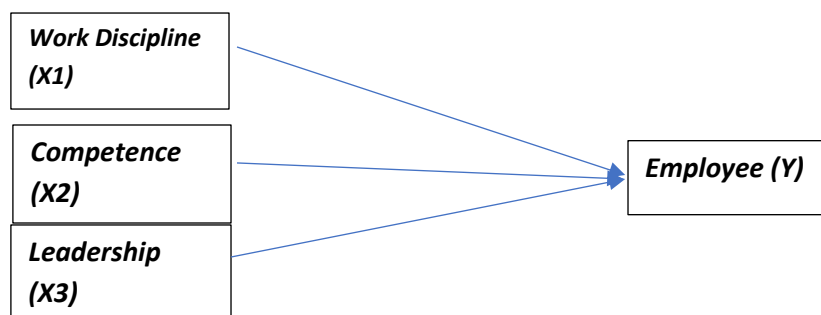
Years	Employee Performance Appraisal Category								Jumlah	Total
	SB	%	B	%	C	%	K	%		
2018	19	54%	16	46%	0	0%	0	0%	35	100%
2019	17	46%	20	54%	0	0%	0	0%	37	100%
2020	16	44%	20	56%	0	0%	0	0%	36	100%
2021	15	42%	21	58%	0	0%	0	0%	36	100%
2022	17	48%	19	42%	0	0%	0	0%	36	100%

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Dumai 2023

Berdasarkan Tabel 1.2. Dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Unit Pelayanan Dumai pada periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 menunjukkan adanya penurunan kinerja atau pencapaian yang masih jauh dari kategori sangat baik. Penilaian kinerja dengan menggunakan Standar Operasional Perusahaan (SOP). Mulai dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dari yang sebelumnya 54% pegawai menjadi 48% pegawai yang mampu menunjukkan predikat sangat baik. Hal ini tentu menjadi masalah bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Sistem penilaian kinerja karyawan telah mengikuti Standar Operasional Perusahaan yang telah ditentukan oleh PLN wilayah. Dengan menggunakan 2 aplikasi untuk melakukan penilaian karyawan yaitu aplikasi SIMKP (sistem manajemen kinerja karyawan) dan aplikasi PLN Daily yang merupakan aplikasi absensi karyawan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016), salah satu pendukung kinerja yang tinggi adalah peran aktif pemimpin. Kepemimpinan di PT PLN (Persero) UP3 Dumai masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa SPV, Staff/karyawan bahwa pemimpin belum memiliki visi yang jelas masih menggunakan visi yang lama, selain itu dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan karyawan belum mempertimbangkan aspirasi karyawan, kurang tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran dan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga terjadi over

Conceptual Framework



Gambar 1. Conceptual Framework

H1 : Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Dumai.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Dumai.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Dumai.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Dumai.

2. Metode Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016) Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel Suatu kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi dan sampel yang diberlakukan untuk populasi haruslah representatif (Sugiyono, 2016). Maka peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sensus. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini adalah Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui pernyataan yang telah disiapkan peneliti yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dokumentasi yaitu kumpulan data yang dikumpulkan dalam membantu menambah data penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membantu mengukur layak atau tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur tes yang akan digunakan lebih dari satu kali akan memberikan hasil yang tetap konsisten.

c. Uji Asumsi Klasik

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini kemudian dilakukan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik pengumpulan data dalam hipotesis penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda, yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

e. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Nilai F) Uji nilai F pada penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Signifikan Parsial (Uji Nilai t) Uji nilai t dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Nazzaruddin dan Basuki, 2015).

f. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2) berarti variabel yang digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen atau terikat.

3. Hasil Dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Performance	50	.000014	.001031	.00015873	.000223614
Work Discipline	50	29.6723	30.6941	30.354424	.2807075
Competence	50	24.5640	27.3582	26.968346	.5963281
Leadership	50	23.6640	26.5382	24.698450	.5692318
Valid N (listwise)	50				

Source: Processed Data, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai terendah sebesar 0,000014, nilai tertinggi sebesar 0,001031, kemudian nilai rata-rata sebesar 0,00015873, dan nilai standar deviasi sebesar 0,000223614.

- Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai terendah sebesar 29.6723, nilai tertinggi sebesar 30.6941, nilai rata-rata sebesar 30.354424, dan nilai standar deviasi sebesar 0.2807075.
- Variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai terendah sebesar 24.5640, nilai tertinggi sebesar 27.3582, nilai rata-rata sebesar 26.968346, dan nilai standar deviasi sebesar 0.5963281.
- Variabel Kepemimpinan (X3) menunjukkan nilai terendah sebesar 23.6640, tertinggi sebesar 26.5382 kemudian nilai rata-rata sebesar 24.698450, dan nilai standar deviasi sebesar 0.5692318

Validity Test

Tabel 3. Validity Test Instrument

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
X1	Indikator 1	0,846	0,3338	Valid
	Indikator 2	0,846	0,3338	Valid
	Indikator 3	0,811	0,3338	Valid
	Indikator 4	0,715	0,3338	Valid
	Indikator 5	0,747	0,3338	Valid
X2	Indikator 1	0,921	0,3338	Valid
	Indikator 2	0,912	0,3338	Valid
	Indikator 3	0,927	0,3338	Valid
X3	Indikator 1	0,839	0,3338	Valid
	Indikator 2	0,790	0,3338	Valid
	Indikator 3	0,868	0,3338	Valid
	Indikator 4	0,842	0,3338	Valid
Y	Indikator 1	0,588	0,3338	Valid
	Indikator 2	0,722	0,3338	Valid
	Indikator 3	0,611	0,3338	Valid
	Indikator 4	0,706	0,3338	Valid
	Indikator 5	0,508	0,3338	Valid

Source: Processed Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen meliputi variabel X1 yaitu Disiplin Kerja yang memiliki 5 indikator, variabel X2 yaitu Kompetensi memiliki 3 indikator dan variabel X3 yaitu Kepemimpinan terdiri dari 4 indikator. Sedangkan variabel dependen atau variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja yang terdiri dari 5 indikator. Uji validitas telah memenuhi kriteria yang ditentukan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diperoleh nilai r_{tabel} pada α 5% (2 sisi) dengan $df_{n-2} = 35-2 = 33 = 0,3338$. Dengan demikian, diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua pernyataan $> r_{tabel}$ (0,3338). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur dalam penelitian ini.

Realibility Test

Tabel 4. Uji Realibilitas Instrumen

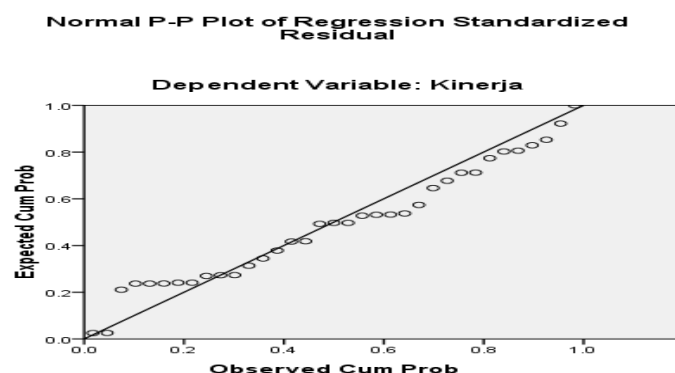
Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	5	0,852	0,60	<i>Reliable</i>
X2	3	0,907	0,60	<i>Reliable</i>
X3	4	0,849	0,60	<i>Reliable</i>
Y	5	0,604	0,60	<i>Reliable</i>

Source: Processed Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha menunjukkan lebih besar dari 0,6. Reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel Kompetensi (X2). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel lolos uji dan reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas, diketahui bahwa data lolos uji normalitas Hasil ini diperkuat dengan hasil one sample kolmogrov-smirnov yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil one sample kolmogrov-smirnov dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. One Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	35
Normal	Mean	,0000000

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,75683012
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,118
	Negative	-,143
Kolmogorov-Smirnov Z		,845
Asymp. Sig. (2-tailed)		,473
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha, yaitu $0,473 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal

2. Multicollinearity Test

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Dicipline	.772	1.974
	competation	.666	1.041
	Leadership	.668	1.747
a. Dependent Variable: Kinerja			

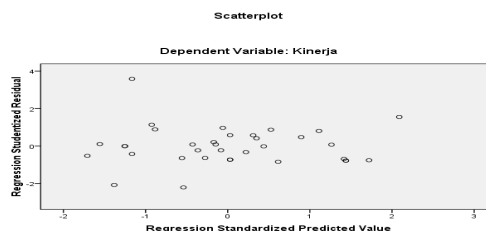
Source: Processed Data, (SPSS 23.0)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai tolerance secara keseluruhan lebih besar dari nilai alpha, yaitu $> 0,1$ dan nilai VIF secara keseluruhan < 10 . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data. Sehingga tidak ada gangguan antara variabel dependen dengan variabel independen

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Picture Heteroskedasticity Test



Gambar 3. Picture Heteroskedasticity Test

Source: Processed Data, (SPSS 23.0)

Berdasarkan hasil yang terlihat pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa lingkaran kecil dari banyak responden yaitu 50 orang tersebar secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, yang berarti data lolos uji heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.403	.741		1.893	.068
	Disiplin	.311	.149	.292	2.088	.045
	Kompetensi	.541	.227	.346	2.386	.023
	Kepemimpinan	.458	.185	.355	2.471	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Source: Processed Data, (SPSS)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

$$Y = 1,403 + 0,311 X_1 + 0,541 X_2 + 0,458 X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.952	.793
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,952, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel Y adalah sebesar 95,2%. Sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Simultaneous Test (F-test)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.211	3	143.070	227.738	.000 ^a
	Residual	19.475	31	.628		
	Total	448.686	34			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data Peneliti

Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (227,738) > F tabel (2,91) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Hal ini berarti variabel disiplin, kompetensi kerja dan kepemimpinan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Partial Test (t Test)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	1,403	,741		1,893
	Kepemimpinan	,311	,149	,292	2,088
	Disiplin	,541	,227	,346	2,386
	Kompetensi	,458	,185	,355	2,471

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data Peneliti (SPSS)

Jika sig > 0,05 maka model ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Namun jika sig < 0,05 maka model diterima, artinya suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. kesimpulannya adalah semua variabel diterima

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Dumai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Dumai harus dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan cara perlunya karyawan yang bekerja secara optimal, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan tingkat absensi yang rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilissa (2020), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, dalam artian jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka kecenderungan kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLN UP3 Dumai. Dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang belum memiliki public speaking yang baik, belum berfikir kritis dan kreatif, pegawai belum mampu berbaur dengan rekan kerja dan lingkungan kerja. Untuk itu PLN perlu memberikan pelatihan dan seminar berbasis kompetensi, baik di dalam maupun di luar instansi, upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi pegawai PLN dengan memberikan (Coaching), coaching ini dapat dilakukan dengan cara atasan mengajarkan secara langsung kepada bawahan yang berkaitan dengan keterampilan atau keahlian kerja.

Hal ini sejalan dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriati, (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon SungguMinasa yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. menyatakan bahwa dengan adanya perhatian dari pimpinan terhadap bawahan dan memberikan pelatihan akan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran kepemimpinan pada PT PLN Dumai cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. oleh karena itu, pemimpin harus lebih pro aktif dalam mengarahkan dan mengontrol karyawan atau bawahannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk memiliki ketegasan dan keberanian, seorang pemimpin harus belajar dari pemimpin perusahaan lain atau dapat membaca literatur tentang Leadership agar kepemimpinan lebih maksimal.

Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kiki Andrianti 2017) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Medan yang menunjukkan kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Penutup

Kesimpulan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN UP3 Dumai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PLN UP3 Dumai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Any Isvandiari (2018) *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures, Malang*
- Fahmi, I. (2013) *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2012) *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kiki Andrianti 2017 *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Medan*
- Robbins, S.P. (2002) *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo
- Sedarmayanti (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manaemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahyuni, D. (2018) 'Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta', 2(2).
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatit dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.