



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI MATERIAL DAN PERALATAN KONTRUKSI JAKARTA

Sandi Noorzaman¹ dan Siti Nuriah Ulfa²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
s_noorzaman@yahoo.com¹

Abstrak

Seiring dengan semakin berkembangnya Indonesia khususnya dalam bidang jasa konstruksi dalam meningkatkan mutu pelayanan masyarakat, maka pemerintahan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya untuk mempertahankan pelaku sektor konstruksi tumbuh dan berkembang. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh sehingga diperoleh 50 karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63,0% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material Dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.

Abstract

Along with the development of Indonesia, especially in the field of construction services in improving the quality of public services, the government also needs to pay attention to the quality of its human resources to keep the construction sector players growing and developing. Therefore is necessary to do research to find out what factor the performance of employees. This research method is quantitative with the type of research used is survey research. The sample selection is done through saturated sample technique so that 50 employees are obtained as respondents, using multiple linear regression analysis. Regression test results show that 63,0% of the performance factors can be explained by leadership, communication and discipline style while the remaining 37,0% is explained by other factors not examined in this study. F test results show that simultaneously leadership, communication and discipline style variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of t test showed that the discipline variable had a positive and significant effect, while the leadership and communication style variables did not have a positive and significant effect on employee performance at the Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Communication, Discipline, Employee Performance

(*)Corresponding Author: Sandi Noorzaman, s_noorzaman@yahoo.com, 0811117658.

INTRODUCTION

Indonesia merupakan negara berkembang yang sampai saat ini masih berupaya meningkatkan kemampuannya dengan harapan nantinya akan berubah menjadi salah satu negara maju. Dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala bidang. Salah satu upaya yang saat ini terus dikembangkan adalah kualitas sumber daya manusia baik yang ada dalam lingkungan pegawai negeri ataupun swasta. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu dipersiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang menyangkut media pelayanan masyarakat yang harus memiliki kualitas agar para sumber daya manusianya pun nantinya dapat memiliki kinerja yang memadai dan standar sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini pula para pemimpin yang memegang tanggung jawab haruslah mampu menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan dinas pemerintah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat vital dalam sebuah dinas pemerintahan dikarenakan setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan berbeda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi.

Adanya sebuah komunikasi dari pimpinan diharapkan akan menimbulkan sebuah hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga para karyawan mau melakukan kehendak pemimpin dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya, berkomunikasi baik dengan karyawan juga digunakan agar para karyawan bersedia untuk mengubah sikap karyawan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan kinerja dinas pemerintahanpun secara keseluruhan akan tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

METHODS

Penelitian ini dilakukan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta Pusat. Pelaksanaan penelitian selama 6 (enam) bulan yang dimulai pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang

datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Ini berarti sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang secara langsung menjadi obyek penelitian (Sugiyono, 2014:6). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Jumlah pegawai berdasarkan informasi dari pihak Balai Material dan Peralatan Kontruksi berjumlah 50 orang yang terbagi dalam berbagaidivisi. Penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu 50 orang atau semua karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda guna mengetahui sejauh mana pengaruhvariabel bebas terhadap variabel terikatnya.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan di bawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, multikolonieritas maupun heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atautidak, seperti terlihat pada table-tabel di bawah ini.

Table. 1

	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' s Alpha if Item
pelaksanaan_tugas_a	27,52	9,806	0,581	0,797
pelaksanaan_tugas_b	27,54	9,192	0,555	0,79
memberi_dukungan_a	27,64	8,072	0,754	0,758
memberi_dukungan_b	27,76	7,9	0,712	0,762
mengutamakan_hasil_a	27,58	8,983	0,574	0,787
mengutamakan_hasil_b	27,78	8,175	0,37	0,841
memberi_petunjuk_a	27,46	9,641	0,371	0,811
memberi_petunjuk_b	27,64	8,602	0,588	0,783

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table.2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' s Alpha if Item
metode_variasi_a	26,8	17,102	0,416	0,899
metode_variasi_b	26,82	13,661	0,723	0,875
nilai_objektif_a	27	13,796	0,813	0,865
nilai_objektif_b	26,88	14,434	0,715	0,875
nilai_jujur_a	26,98	14,959	0,731	0,875
nilai_jujur_b	27,02	15,122	0,637	0,883
pedoman_a	26,92	14,769	0,657	0,881
pedoman_b	26,9	14,582	0,674	0,879

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table. 3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' s Alpha if Item
peraturan_jam_kerja_a	19,88	7,047	0,608	0,853
peraturan_jam_kerja_b	19,84	7,239	0,573	0,859
peraturan_berpakaian_a	19,58	7,473	0,689	0,841
peraturan_berpakaian_b	19,66	6,964	0,661	0,843
cara_bekerja_a	19,74	6,686	0,796	0,818
cara_bekerja_b	19,8	6,898	0,67	0,841

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang disiplin dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Table. 4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item	Scale Variance if Item	Corrected Item-Total Correlatio	Cronbach' s Alpha if Item
fokus_target_a	86,82	74,518	0,766	0,937
fokus_target_b	86,78	75,93	0,72	0,938
menantang_realistis_a	86,84	74,382	0,758	0,937
menantang_realistis_b	86,88	75,006	0,66	0,939
memenuhi_kuantitas_a	86,92	74,524	0,714	0,938
memenuhi_kuantitas_b	86,92	75,504	0,705	0,938
puas_kuantitas_b	86,82	76,355	0,543	0,941
sesuai_indikator_a	86,9	76,173	0,651	0,939
sesuai_indikator_b	86,8	75,796	0,656	0,939
komitmen_kualitas_a	86,94	77,2	0,477	0,941
komitmen_kualitas_b	86,96	75,876	0,507	0,941
puas_kualitas_a	86,98	77,938	0,367	0,943

puas_kualitas_b	86,86	77,796	0,509	0,941
tepat_waktu_a	86,88	76,026	0,639	0,939
tepat_waktu_b	86,88	74,638	0,599	0,94
waktu_penyelesaian_a	86,96	77,468	0,394	0,943
waktu_penyelesaian_b	86,82	74,885	0,728	0,938
komitmen_tepat_waktu_a	86,86	77,143	0,539	0,94
komitmen_tepat_waktu_b	86,6	74,082	0,742	0,938
cara_benar_a	86,8	74,041	0,79	0,937
cara_benar_b	86,8	77,02	0,62	0,94
transparan_a	86,8	75,837	0,701	0,938
transparan_b	86,78	75,767	0,739	0,938

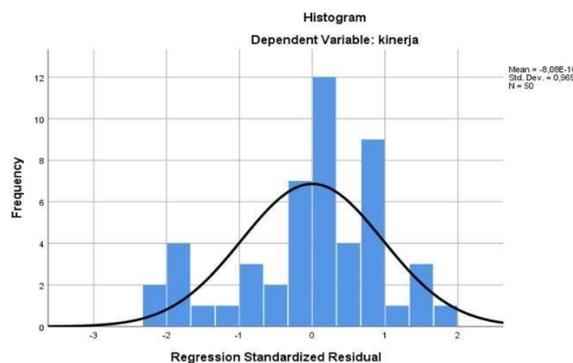
Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,27 sehingga semua item pernyataan tentang kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.

Table. 5

NO	INDIKATOR	Cronbach <i>a</i>	SIMPULAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,813	Reliabel
2	Komunikasi	0,893	Reliabel
3	Disiplin	0,866	Reliabel
4	Kinerja	0,942	Reliabel

Sesuai nilai Cronbach *a* diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan reliabel. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolonieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini.



Gambar. 1

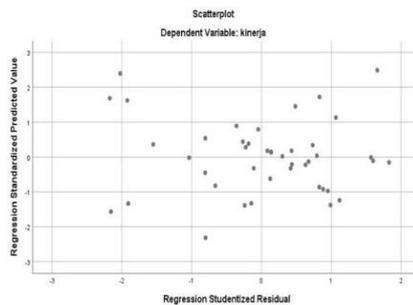
Grafik di atas memperlihatkan bahwa variabel berdistribusinormal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram yang tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

Table. 6

Variabel	TOL.	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,823	1,214
Komunikasi	0,692	1,446
Disiplin	0,774	1,293

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolonieritas.

Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas, seperti terlihat pada gambar.



Gambar.2

Grafik Scatterplot di atas, memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada modelregresi.

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Table .7

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,266	9,697		3,121	0,003
	Gaya_Kepemimpinan	0,238	0,275	0,083	0,864	0,392
	Komunikasi	0,309	0,199	0,162	1,547	0,129
	Disiplin	2,105	0,302	0,688	6,964	0

Melihat nilai Unstandardizet Coefficients Beta pada tabel 4.12. di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 30,266 + 0,238X_1 + 0,309X_2 + 2,105X_3$$

Yang berarti bahwa:

1. Sebesar 30,266 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin terhadap kinerja dianggap nol maka variabel kinerja sebesar 30,266
2. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 0,238 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara

variabel komunikasi dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,238.

3. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 0,309 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,309.
4. Koefisien regresi variabel diperoleh nilai sebesar 2,105 yang berarti jika variabel disiplin mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 2,105.

Table. 8

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2956,431	3	985,477	28,79	,000 ^b
	Residual	1574,849	46	34,236		
	Total	4531,28	49			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 28,785. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,800. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 28,785 >$ dari $F_{tabel} = 2,800$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

Table 4.9.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	0,652	0,63	5,85114

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,630 atau 63,0%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebesar 63,0% sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Table 4.10. Hasil Uji t

Variabel	thitung	Sign.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,864	0,392	Tidak Berpengaruh
Komunikasi	1,547	0,129	Tidak Berpengaruh
Disiplin	6,964	0	Berpengaruh

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan 5% ($\alpha=0,05$) adalah 2,011. Dengan membandingkan thitung dan t_{tabel} maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (0,864) <

ttabel(2,011) dan nilai signifikansinya di atas 0,5 sehingga H₀ diterima.

2. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (1,547) < ttabel (2,011) dan nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H₀ diterima

Secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta karena thitung (6,964) > ttabel (2,011) dan nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H₀ ditolak. Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Standaridized Coefficient Beta seperti terlihat pada Tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Standaridized Coefficient Beta paling besar adalah variabel disiplin yaitu 2,105 yang berarti bahwa variabel Disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta.

CONCLUSION

Dalam hasil penelitian ini dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi dengan melihat tabel uji F di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,630 atau 63,0%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebesar 63,0% sedangkan sisanya 37,0% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin yang peneliti gunakan terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, satu variabel diantaranya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta yaitu variabel Disiplin dengan nilai thitung (6,964) < ttabel (2,011) dan nilai signifikansinya di bawah 0,5 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berpengaruhnya variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena dengan adanya peraturan masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan mengerjakan pekerjaan dengan cara-cara yang sudah sesuai dengan peraturan Balai Material dan Peralatan Kontruksi akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan diharapkan terciptanya disiplin yang baik bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Tidak berpengaruhnya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta kemungkinan besar dikarenakan pimpinan sudah memberikan perintah kepada bawahannya sesuai dengan tugasnya dan pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan serta memberi kesempatan bagi bawahan sebagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Variabel Komunikasi di penelitian ini tidak berpengaruh signifikan kemungkinan dikarenakan terlihat dari tabel karakteristik responden yang berdominan berpendidikan SLTA, Diploma dan juga Sarjana dan ini memungkinkan karyawan sudah mengerti teknologi yang digunakan zaman sekarang dengan menggunakan jaringan internet melalui handphone atau telepon genggam jadi karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta bisa dengan mudah mendapatkan informasi-informasi penting dari perusahaan. Tidak berpengaruhnya variabel komunikasi bisa juga

disebabkan karena karyawan merasa sebelum memulai pekerjaan, selalu berkomunikasi dengan atasan dan sesama karyawan, sehingga komunikasi antara karyawan dengan atasan dan komunikasi antara karyawan sudah terjalin dengan baik. Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja kerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta. Ada titik tertentu dimana disiplin akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta, jika ada titik tertentu dimana gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Oleh sebab itu Balai Material dan Peralatan Kontruksi Jakarta sebagai penyedia jasa yang bekerja di bawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menyediakan jasa kontruksi harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

REFERENCES

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dirgantara, R., F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Lancar Jaya Kota Kediri. *Jurnal SimkiEconomic*. ISSN (tidak dipublikasikan). Volume 1. No. 2. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Edison, E., Y.
- Anwar & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T., H. (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta. (2013). *Manajemen*. Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M., S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Askara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada.
- Mandey, M. A., & V.
- P. K. Lengkong. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. Volume 3. No.3, September. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A., P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Situmorang, S.H., D.M.J. Dalimunthe., I. Muda., M. Lutfi., & Syahyunan. (2008). *Analisis Data Penelitian (menggunakan Program SPSS)*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmo & H.S. Lukita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*. ISSN : 2406-8810. Volume 2. No. 1, Juni. STIE Balikpapan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada

Media Group.

Suyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Thoha, M. (2012). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Unaradjan., D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Atma Jaya.