

The Influence Of Leadership, Work Dicipline And Work Environment On Employee Performance At PT Jmto Semarang – Solo Section

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jmto Ruas Semarang – Solo

Dean Putra Pamungkas^{1*}, Kasmari Kasmari²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

deanputrapamungkass@gmail.com¹, fkasmari@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of leadership, work discipline, and work environment on MCS (Mobile Customer Service) employee of PT JMTO Semarang-Solo Section on employee performance. In writing his research, analyzing what factors cause employee performance to experience a decline, which is the background to the creation of this paper, is the phenomenon of declining performance in companies. In this study, the sample used purposive sampling, with a total of 44 MCS (Mobile Customer Service) employees of PT JMTO Semarang – Solo Section. Data collection was carried out through observation by distributing questionnaires via Google Form which were distributed to 44 employees. Analysis of data calculations in this research uses multiple linear regression tests. In this research it can be concluded: (1) leadership has a positive and significant influence on employee performance with a significance level of $0.023 < 0.05$. (2) work discipline has a positive and significant influence on employee performance $0.001 < 0.05$. (3) the work environment has a negative and insignificant influence on employee performance $0.185 > 0.05$. Where these three variables show that the hypothesis in this study H1 is accepted, H2 is accepted, and H3 is rejected, these independent variables have a positive influence on employee performance variable, namely leadership and work discipline on employee performance.

Keywords: Leadership, Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT JMTO Seksi Semarang-Solo terhadap kinerja karyawan. Dalam penulisan penelitiannya menganalisis faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang menjadi latar belakang dibuatnya makalah ini adalah fenomena menurunnya kinerja pada perusahaan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan jumlah karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT JMTO Seksi Semarang – Solo sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang dibagikan kepada 44 karyawan. Analisis perhitungan data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan: (1) Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$. (2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai $0,001 < 0,05$. (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan $0,185 > 0,05$. Dimana ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima, H2 diterima, dan H3 ditolak, variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangatlah penting. Dapat kita lihat tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Manusia adalah penggerak untuk mengelola faktor-

faktor modal seperti produksi seperti bahan mentah, peralatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan yang sama dalam suatu organisasi. Pengembangan suatu organisasi, sumber daya manusia yaitu sebagai memberdayakan sumber daya manusia secara manusiawi, untuk mencapai potensi fisik dan psikis yang dimiliki oleh manusia bertujuan memaksimalkan pencapaian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama.

Menurut kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, penghargaan dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Dengan demikian faktor keberhasilan kinerja keberhasilan diantaranya yaitu kepemimpinan.

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kemudian selain kepemimpinan terdapat juga disiplin kerja. Menurut disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, terdapat lingkungan kerja yang dapat mendorong keberhasilan suatu kinerja. Menurut ⁴ lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Pelaksanaan penelitian ini yaitu pada PT Jasamarga Tollroad Operator merupakan anak perusahaan dari PT Jasamarga yang bergerak dibidang layanan pengoperasian, sistem pembayaran tol elektronik otomatis atau electronic toll collection (ETC) dan layanan IT. PT JMTO adalah anak dari perusahaan dari PT Jasamarga yang bergerak pengoprasian layanan dengan menyediakn jasa, melakukan pemeliharaan dan mengelola properti yang ada pada jalan tol

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo

Bulan	Status Kehadiran			
	Masuk	%	Libur	%
Oktober	36	81,82%	16	36,36%
November	25	56,82%	17	38,64%
December	33	75,00%	12	27,27%

Sumber: Hasil Olah Data Primer (Kuesioner) Diolah Tahun 2024

Dari data di atas yang didapatkan dari bagian absensi menjelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi terjadi pada bulan Oktober 81,82% namun masih menandakan bahwa disiplin kinerja karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo hal kurang optimal. Sehingga untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan kinerja karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang - Solo, maka perlu adanya peningkatan dari kinerja karyawan itu sendiri agar lebih optimal dalam bekerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa gaya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian

yang dilakukan oleh hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian ini yang dilakukan oleh lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wokas et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian (Lie et al., 2022) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dilakukan oleh (Budiharjo & Tjahjaningsih, 2014) menunjukkan bahwa gaya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian (Arianto, 2013) menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lalu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Fernos, 2023) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian ini yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori yang dirumuskan, yaitu: (1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian. (3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Kepemimpinan

Menurut kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Busro (2018) kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut : (1) Struktur prakarsa (*initiativng structure*) dengan indikator: Mengorganisasikan kerja, Hubungan kerja, Tujuan. (2) Pertimbangan (*consideration*) dengan indikator: Saling percaya, Menghargai gagasan bawahan, Memperhatikan perasaan, Tingkat kepedulian yang tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut Karyawan lebih mungkin untuk mengubah perilaku mereka dan untuk memahami dan mengikuti semua undang-undang dan standar sosial lokal yang berlaku ketika manajer menggunakan disiplin sebagai sarana kontak dengan mereka. Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin, pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. yaitu: (1) Tujuan Kemampuan dengan dua indikator yaitu: Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja, Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja. (2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan dengan menggunakan dua indikator, yaitu: Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, Menjaga dan merawat peralatan kerja. (3) Ketaatan Pada Standar Kerja dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, Bekerja sesuai jam kerja. (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja diukur dengan dua indikator, yaitu: Pemahaman pegawai atas peraturan kerja, Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. (5) Etika Kerja diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu: Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, Memiliki rasa saling menghargai, Memiliki suasana yang harmonis.

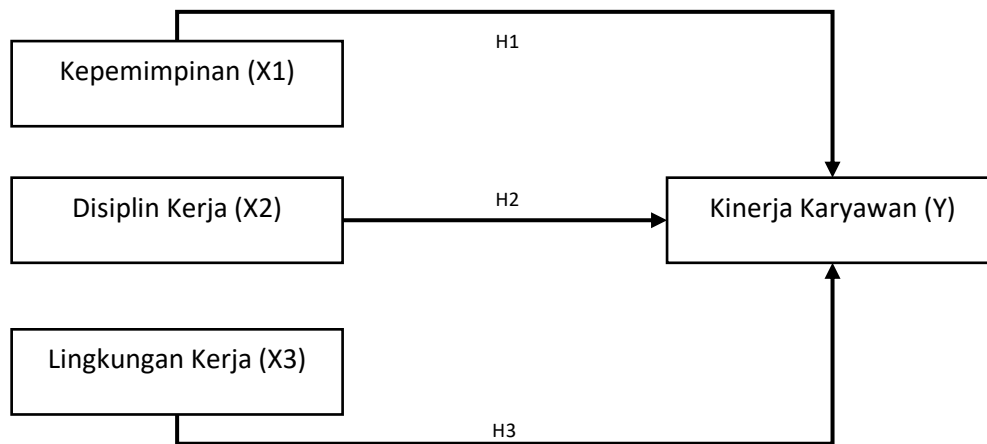
Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: Bangunan Tempat Kerja, Peralatan Kerja yang Memadai, Fasilitas, Tersedianya Sarana Angkutan. (2) Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: Hubungan Rekan Kerja Setingkat, Hubungan Atasan Dengan Karyawan, Kerjasama Antar Karyawan.

Perumusan Hipotesis

Model grafis menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1)



- H1 : Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap PT. JMTO Ruas Semarang-Solo. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo yang berjumlah 44, sehingga dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2019) adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. JMTO Ruas Semarang-Solo yang jumlah sampel sebanyak 44 orang.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala likert 1-5 yang berarti (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

4. Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO >0,5	Indikator	Nilai Componen Metrix	Standar Loading	Keterangan
----------	----------	-----------	-----------------------	-----------------	------------

Kepemimpinan	0,879	X1.1	0,766	>0,4	Valid
		X1.2	0,816	>0,4	Valid
		X1.3	0,725	>0,4	Valid
		X1.4	0,908	>0,4	Valid
		X1.5	0,792	>0,4	Valid
		X1.6	0,744	>0,4	Valid
		X1.7	0,881	>0,4	Valid
		X1.8	0,494	>0,4	Valid
		X1.9	0,865	>0,4	Valid
		X1.10	0,869	>0,4	Valid
Disiplin	0,870	X2.1	0,617	>0,4	Valid
		X2.2	0,646	>0,4	Valid
		X2.3	0,897	>0,4	Valid
		X2.4	0,917	>0,4	Valid
		X2.5	0,932	>0,4	Valid
		X2.6	0,930	>0,4	Valid
		X2.7	0,776	>0,4	Valid
		X2.8	0,747	>0,4	Valid
		X2.9	0,870	>0,4	Valid
		X2.10	0,898	>0,4	Valid
		X2.11	0,825	>0,4	Valid
		X2.12	0,818	>0,4	Valid
Lingkungan Kerja	0,854	X3.1	0,748	>0,4	Valid
		X3.2	0,865	>0,4	Valid
		X3.3	0,777	>0,4	Valid
		X3.4	0,801	>0,4	Valid
		X3.5	0,817	>0,4	Valid
		X3.6	0,930	>0,4	Valid
		X3.7	0,939	>0,4	Valid
Kinerja Karyawan	0,897	Y1.1	0,898	>0,4	Valid
		Y1.2	0,684	>0,4	Valid
		Y1.3	0,856	>0,4	Valid
		Y1.4	0,721	>0,4	Valid
		Y1.5	0,713	>0,4	Valid
		Y1.6	0,900	>0,4	Valid
		Y1.7	0,770	>0,4	Valid
		Y1.8	0,877	>0,4	Valid
		Y1.9	0,733	>0,4	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai KMO pada masing-masing variabel lebih dari 0,5 sehingga kecukupan sampel sudah terpenuhi dan variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,925	0,70	Reliabel
Disiplin (X2)	0,953	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,937	0,70	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,70	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimte
1	.811 ^a	.657	.631	5.387

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,631 Dalam hal ini berarti 63,1% variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2225.652	3	741.884	25.561	0.001 ^b
Residual	1160.984	40	29.025		
Total	3386.636	43			

Berdasarkan tabel diatas 5 di atas dapat diketahui uji F pada tabel menunjukkan nilai hitung sebesar 25.561 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Karena probabilitas signifikasinya kurang dari 0,05, maka uji model dapat dinyatakan *Goodness of Fit*. Jadi uji model bias dilanjutkan dengan Uji Regresi.

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikan
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan	-0.639	0.269	-0.538	-2.372	0.023
Disiplin	1.230	0.231	1.185	5.330	0,001
Lingkungan Kerja	0.175	0.130	0.151	1.349	0.185

Berdasarkan tabel di atas uji hipotesis (uji t) ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara persial pada tingkat penerimaan hipotesis $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai hasil signifikan variabel kepemimpinan lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu $0,023 < 0,05$. Dengan hasil ini berarti hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo.
2. Nilai hasil signifikan variabel disiplin lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan hasil ini dinyatakan diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo.
3. Nilai hasil signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan $0,185 > 0,05$. Dengan hasil ini dinyatakan tidak diterima. Lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo.

5. Penutup

Kesimpulan

Pada penelitian ini disusun untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. JMTO Ruas Semarang-Solo dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang-Solo. Hal ini dapat diartikan, semakin disiplin karyawan bekerja maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian MCS (Mobile Customer Service) PT. JMTO Ruas Semarang - Solo. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang lebih untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Lina, D. J. *Ris. Akunt. Dan Bisnis Moderating* 14, 77–97 (2014).
- Busro. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Prenadameidia Group, 2018).
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Zanafa, 2018).
- Sunyoto, D. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. (CAPS (canter for academic publishing service)., 2013).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. . & Saerang, R. T. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Kawangkoan. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 10, 56 (2022).
- Lie, D., Efendi, E. & Nainggolan, N. T. Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Silimakuta Saribudolok. *Mak. J. Manaj.* 8, 82–93 (2022).
- Budiharjo, R. & Tjahjaningsih, E. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Kelurahan Di Kota Pekalongan). *Telaah Manaj.* II, 44–60 (2014).
- Arianto, D. A. N. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *J. Econ.* 9, 191–200 (2013).
- Oktavia, R. & Fernos, J. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *J. Econ.* 2, 993–1005 (2023).
- Saputra, F., Masyrurroh, A. J., Danaya, B. P. & Putri, S. Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. (2023).
- Afandi, P. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. (Deepublish, 2016).
- Chaniago. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Lentera Ilmu Cendekia, 2017).
- Busro. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Prenadamedia Group, 2018).
- Faslah, R., & S. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni. *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis* 1(2), 40–53 (2017).
- H. Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, 2012).
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, 2014).