

KINERJA KARYAWAN: GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA

Wachid Hasyim

Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang Kab. Bekasi
E-Mail: hasyimwachid2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden yang merupakan karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian *Belt Assembly*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel pengawasan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine how much influence the leadership style, supervision and work discipline on employee performance, the method used in this study uses quantitative methods. The sample in this study were 84 respondents who were employees of PT. Honda Precision Parts Manufacturing Parts Belt Assembly. Data processing in this study uses Statistical Product and Service Solution (SPSS) Software for Windows. The results show that the leadership style variable is stated to have a positive and significant effect on employee performance variables. The supervisory variable is stated to have a positive and significant influence on employee performance variables. The work discipline variable does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Supervision, Work Discipline and Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tergantung sistem

pengembangan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tersebut. bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi

terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing yang diharapkan . Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi termasuk didalamnya adalah kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Naik turunnya kinerja karyawan akan sangat tergantung kepada berbagai faktor baik gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, serta kedisiplinan kerja dari karyawan dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya, maupun faktor-faktor penting lainnya. Namun dalam kenyataannya yang terjadi di PT. Honda Precision Parts Manufacturing khususnya bagian *Belt Assembly* masih banyak karyawan yang kurang mentaati peraturan perusahaan yang telah ada serta kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal ini karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian *Belt Assembly* masih kurang akan kesadaran dan kesediaan terhadap peraturan perusahaan dalam pendisiplinan kinerja karyawan. Akhir-akhir ini karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian *Belt Assembly* banyak melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Mulai dari terlambat saat masuk kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi batas yang telah ditentukan dan kurang menguasai dengan peraturan perusahaan yang telah ada. Hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi. Karena gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan saat ini belum

sesuai dengan kondisi di lapangan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan baik, serta berimbas kepada menurunnya kedisiplinan maupun kualitas kinerja karyawan tersebut.

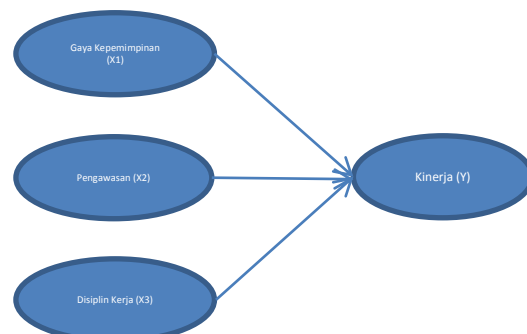
Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja dan apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian *Belt Assembly*.

Disain Penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Disain Penelitian



Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian *Belt Assembly* yang jumlah sebanyak 515 karyawan.

Peneliti menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{515}{1 + 515(10\%)^2}$$

n = 83,73 dibulatkan menjadi 84

Jadi, jumlah sampel yang akan dilakukan pada penelitian ini sebanyak 84 karyawan. Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Widodo, 2017:72). Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan kepustakaan.

Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian instrumen penelitian kemudian digunakan uji asumsi klasik dan di teruskan dengan uji regresi berganda, uji t untuk pembuktian hipotesisnya dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui prosentase seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Analisa regresi berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang di tampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2017: 92).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Disiplin Kerja

$b_1 - b_3$ = Koefisien regresi $X_1 - X_3$

3. LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang. Menurut Kartono (2016: 93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi/motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Kartono (2016), indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Pengawasan menurut Siagian (2014: 213) mengemukakan sebagai berikut: “Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014: 219) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan
2. Kontrol Perilaku

3. Kontrol Pengeluaran

Menurut Handoko (2012) Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari (Handoko, 2008: 208-211) yang dikutip oleh Hamali (2018: 219):

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Disiplin Kerja yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Robbins (2006) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)
5. Kemandirian (*Independent*)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian telah sesuai menguji yang sebenarnya pada variabel yang di uji. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berikut hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel X1

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,534	0,2146	Valid
X1.2	0,517	0,2146	Valid
X1.3	0,612	0,2146	Valid
X1.4	0,521	0,2146	Valid
X1.5	0,733	0,2146	Valid
X1.6	0,435	0,2146	Valid
X1.7	0,719	0,2146	Valid
X1.8	0,593	0,2146	Valid
X1.9	0,629	0,2146	Valid
X1.10	0,583	0,2146	Valid

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel X2

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,600	0,2146	Valid
X2.2	0,565	0,2146	Valid
X2.3	0,670	0,2146	Valid
X2.4	0,599	0,2146	Valid
X2.5	0,511	0,2146	Valid
X2.6	0,555	0,2146	Valid
X2.7	0,565	0,2146	Valid
X2.8	0,535	0,2146	Valid

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel X3

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,627	0,2146	Valid
X3.2	0,662	0,2146	Valid
X3.3	0,674	0,2146	Valid
X3.4	0,662	0,2146	Valid
X3.5	0,735	0,2146	Valid
X3.6	0,434	0,2146	Valid
X3.7	0,735	0,2146	Valid
X3.8	0,476	0,2146	Valid
X3.9	0,611	0,2146	Valid

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Y

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,627	0,2146	Valid
Y2	0,634	0,2146	Valid
Y3	0,733	0,2146	Valid
Y4	0,679	0,2146	Valid
Y5	0,620	0,2146	Valid
Y6	0,634	0,2146	Valid
Y7	0,646	0,2146	Valid
Y8	0,471	0,2146	Valid
Y9	0,475	0,2146	Valid
Y10	0,599	0,2146	Valid

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa semua indikator pada variabel yang diteliti pada penelitian ini valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji reliabilitas instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui konsistensi intrumen penelitian tersebut pada penelitian ini. Kriteria variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki nilai *Crobanch's Alpha* $>$ 0,6. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobanch's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,790	0,6	Reliabel
2.	Pengawasan (X2)	0,748	0,6	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,806	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,6	Reliabel

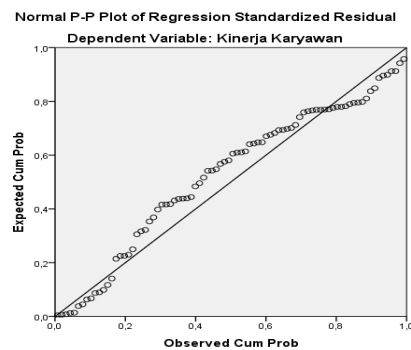
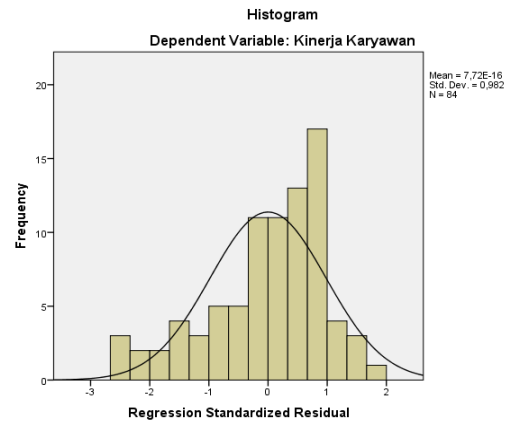
Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil dari *Crobanch's Alpha* $>$ minimal *Crobanch's Alpha* yaitu lebih dari 0,6. Maka variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data telah terdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas



grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasar grafik Normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.6
Uji Multikolonieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	1,200	0,769	Tidak Ada Multikolonieritas
2.	Pengawasan (X2)	1,220	0,820	
3.	Disiplin Kerja (X3)	1,161	0,861	

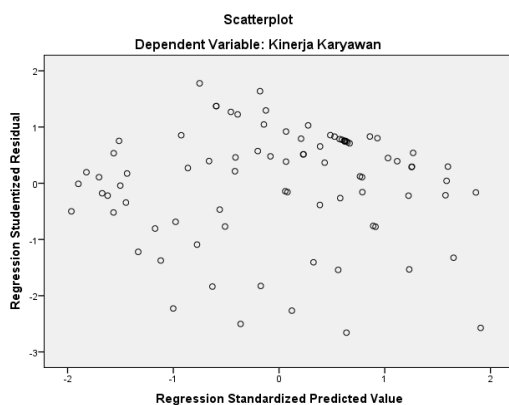
diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,021	5,027		1,596	,115
Gaya Kepemimpinan	,390	,111	,359	3,498	,001
Pengawasan	,302	,120	,251	2,517	,014
Disiplin Kerja	,180	,110	,158	1,632	,107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,021 + 0,390X_1 + 0,302X_2 + 0,180X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 8,021
Jika variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 8,021.
2. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan
Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,390 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor untuk Gaya Kepemimpinan akan diikuti terjadinya kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,390.
3. Koefisien Variabel Pengawasan
Nilai koefisien variabel Pengawasan menunjukkan angka sebesar 0,302 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu skor untuk Pengawasan akan diikuti dengan terjadinya kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,302.
4. Koefisien Variabel Disiplin Kerja
Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja menunjukkan angka sebesar 0,180 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti dengan terjadinya kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,180.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Pengujian untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1),

Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3), secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing digunakan uji t. Dari analisis dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$

Keterangan :

- Jumlah responden (n) = 84 orang
- Jumlah variabel bebas (k) = 3
- Taraf signifikan α = 5%
- Degree of freedom (df) = $n-k-1$ = $84-3-1 = 80$

Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,990 dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang terpilih pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
1.	Gaya Kepemimpinan	3,498	0,001	1,990
2.	Pengawasan	2,517	0,014	1,990
3.	Disiplin Kerja	1,632	0,107	1,990

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 3,498$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H1 diterima, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial untuk variabel Pengawasan diperoleh $t_{hitung} = 2,517$ dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ maka H2 diterima, artinya bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat Pengawasan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh $t_{hitung} = 1,632$ dengan nilai signifikan sebesar $0,107 > 0,05$ maka H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,326	3,898

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh yaitu 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa 32,6 % Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan Azahraty, dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)" terbit di

Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 2, No. 1, tahun 2018 : 1-11, menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengawasan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Regina Amanda, dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian *Part & Accesories* (Depo)” terbit di Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4, No. 4, Tahun 2016, menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sony Wicaksono Susilo dan Sahala Manalu, dalam artikel yang berjudul “*Analysis Of The Effect Of Leadership Style, Discipline, And Motivation On Employee Performance In PT Rimba Kencana Malang*” terbit di Journal Of Applied Management Volume 15, Nomor 4, Desember 2017, menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Precision Parts Manufacturing Bagian *Belt Assembly*, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pengawasan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahraty. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11
- Duwi Priyatno. 2016. *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data dan Penyelesaian Kasus Statistik*. Yogyakarta: MediaKom
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kartini Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Priansa, Donni J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Regina Amanda. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru pada Bagian Part & Accesories (Depo)*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4, No. 4, Tahun 2016

Siagian, Sondang P. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Sony Wicaksono Susilo dan Sahala Manalu. 2017. *Analysis Of The Effect Of Leadership Style, Discipline, And Motivation On Employee Performance In PT Rimba Kencana Malang*. Journal Of Applied Management Volume 15, Nomor 4, Desember 2017

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada