

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LONGVIN
INDONESIA**

SKRIPSI

SITI SARINAH

20180080056



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LONGVIN
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh

Gelar Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
2022**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Longvin Indonesia.
NAMA : Siti Sarinah
NIM : 20180080056

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 26 juli 2022

Materai

Library Innovation Unit
LIU

SITI SARINAH

Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Longvin Indonesia.
NAMA	:	Siti Sarinah
NIM	:	20180080056

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 26 Juli 2022 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 26 Juli 2022

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing II

Riyan Mirdan Faris, M.Si

NIDN. 041906402



RR.Amanna Dzikrillah LLAH, MBA

NIDN. 0408079005

Ketua Penguji

Ketua Program Studi

Marina, M.Pd, M.M

NIDN. 0404039601

Yusuf Iskandar, M.M

NIDN. 0415029302

PLT. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc. MBA, DBA

NIDN. 0014075205

HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanaahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan dengan keadaan sehat walafiat. Penulis sangat bersyukur bisa menyelesaikan skripsi dalam kurun waktu lima bulan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Longvin Indonesia”. Sebuah karya ilmiah kupersembahkan untuk:

1. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, ibu yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Almarhum Ayah, Saudara penulis yaitu Teh Salmah, Teh Ami, A jae, Ade, Ajang yang telah memberikan dukungan, semangat, serta perhatian kepada penulis, tanpa cinta dari keluarga mungkin skripsi ini tidak dapat diselesaikan.
2. Kepada Sahabat-sahabat saya juga Neng Mia rizkianti, rizqita meidi, Leni nopitasari, pipit eriyanti, dan juga keluarga besar Manajemen18C Terima kasih untuk waktu kalian selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini.
3. Teman sekaligus kekasih tercinta Mohamad Fickih Putra Ramadhoni yang sudah menemani selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi, bersedia meluangkan waktunya untuk video call walaupun terkendala oleh jarak dan waktu, terima kasih atas doa dan sudah menjadi bagian dari penyemangat selama ini.

ABSTRAK

Globalisasi yang telah mendunia ini menjadikan persaingan dalam bisnis perusahaan kian kompetitif. Kinerja sumber daya manusia dalam era global saat ini menjadi hal penentu dalam organisasi, meliputi organisasi skala besar atau skala kecil sumber daya manusia menuntut memiliki kinerja baik. Terdapat banyak sebab atau faktor dalam memberkam pengaruh terhadap kinerja, salah satunya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja . Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Longvin Indonesia. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling aksidental*. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 140 karyawan divisi produksi PT. Longvin Indonesia. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Longvin Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Globalization that has become worldwide makes competition in business more competitive. The performance of human resources in the current global era is a determining determinant in organizations, including small-scale organizations or human resources that demand good performance. There are many causes or factors in the influence of members on performance, one of which is leadership style and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance in the production division of PT. Longvin Indonesia. The research approach uses a quantitative approach with a non-probability sampling technique with an accidental sampling approach. Sources of data in this study using primary and secondary data. This study uses a sample of 140 employees of the production division of PT. Longvin Indonesia. The results of this study indicate that the variables of leadership style and work discipline have a positive and significant influence on the performance of the employees of the production division of PT. Longvin Indonesia either partially or simultaneously.

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Longvin Indonesia”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc. MBA, DBA selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Yusuf Iskandar, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Bapak Riyan Mirdan Faris, M.Si Selaku dosen pembimbing I yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
6. Ibu RR. Amanna Dzikrillah LLAH, MBA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak penulis ucapkan kepada ibu atas waktunya untuk memberikan saran, nasehat, dan bimbingan kepada penulis.
7. Ibu Marina, M.Pd, M.M selaku penguji yang telah banyak memberikan saran yang membangun kepada penulis mulai perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

8. Teristimewa kepada keluarga besar penulis, ibu yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang, Almarhum Ayah, Saudara penulis yaitu Teh Salmah, Teh Ami, A jae, Ade, Ajang yang telah memberikan dukungan, semangat, serta perhatian kepada penulis, tanpa cinta dari keluarga mungkn skripsi ini tidak dapat diselesaikan.
9. Kepada Sahabat-sahabat saya juga Neng Mia rizkianti, rizqita meidi, Leni nopitasari, pipit eriyanti, dan juga keluarga besar Manajemen18C Terima kasih untuk waktu kalian selama perkuliahan telah menjadi teman buat penulis yang selalu memberikan semangat bagi penulis hingga penyusunan skripsi ini.
10. Teman sekaligus kekasih tercinta Mohamad Fickih Putra Ramadhoni yang sudah menemani selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi,bersedia meluangkan waktunya untuk video call walaupun terkendala oleh jarak dan waktu, terima kasih atas doa dan sudah menjadi bagian dari penyemangat selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.

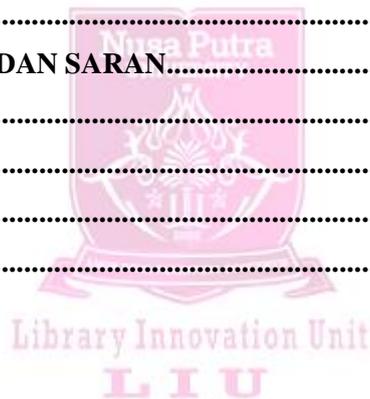
Sukabumi, 26 Juli 2022

Siti Sarinah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	2
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERUNTUKAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Sasaran Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2 Disiplin Kerja	16
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian	22
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.....	23
2.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Metodologi Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Penentuan Ukuran Sampel.....	29

3.6 Metode Analisis Data	30
3.6.1 Uji Instrumen	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.3 Analisa Regresi Linear Berganda	33
3.6.4 Uji t (Uji Parsial)	33
3.6.5 Uji F (Uji Simultan).....	33
3.6.6 Koefisien Determinan (R^2).....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1.1. Sejarah Perusahaan	35
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.2 Karakteristik Responden.....	37
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	39
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	44
4.5 Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Produksi Semester I	5
Tabel 1. 2 Hasil Produksi Semester II	6
Tabel 1. 3 Pra-Survey Gaya Kepemimpinan	7
Tabel 1. 4 Pra-Survey Disiplin Kerja	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Skala Likert	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	37
Tabel 4. 2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 4. 3 Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	41
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	42
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	43
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi	45
Tabel 4. 11 Uji Simultan	46
Tabel 4. 12 Uji Parsial	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Longvin	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman membuat semakin pesat ilmu pengetahuan serta teknologi dalam menciptakan struktur *new entry*, yakni struktur global. Struktur global menjadi sebab setiap negara termasuk Indonesia masuk dalam lingkup global secara seragam (Sunarsi 2018). Perkembangan ilmu pengetahuan & Teknologi (IPTEK) kian pesat dalam berbagai lingkup seperti politik, ekonomi, sosial budaya hingga pertahanan. Pada realitanya setiap sumber daya manusia (SDM) tetap paling utama dalam perkembangan global (Hasibuan 2017). Bagian penting dari organisasi yang berfokus dalam pengelolaan sumber daya manusia agar diperoleh tenaga kerja yang unggul untuk mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (Panjaitan 2021). Perusahaan (*Company*) tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia potensial sebagai penggerak kemajuan perusahaan (Susanto 2019). Karena dengan manajemen sumber daya manusia menjadi sistem pengelolaan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Luthans 2011). Pandangan Panjaitan, (2021); Riniwati, (2016) bahwa pokok fungsi manajemen sumber daya manusia dengan mencakup aspek sumber daya manusia atau *Human Resources System* akan memberikan kepastian dengan tingkat kinerja yang berdampak baik dan meningkat.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang tidak bisa di kecualikan karena menjadi faktor penting dalam organisasi atau perusahaan (Anshori 2018). Sumber daya manusia menjadi kunci berkembang atau tidak suatu organisasi/perusahaan, tanpa SDM perusahaan di pastikan tidak akan bergerak (Simamora 2022). Sejalan Catio, (2020) memberikan pandangan dimana salah satu penggerak utama sebuah organisasi maupun perusahaan yakni pengelolaan SDM akan begitu berpengaruh dalam berkembang ataupun tidaknya perusahaan. Pandangan dari Kona'ah, (2020) bahwa persaingan dalam lingkup perusahaan ditengah era perkembangan zaman atau globalisasi yang

kian tajam dan cepat sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang terus mengembangkan diri dengan bersikap proaktif. Sumber daya manusia yang dikaitkan dengan karyawan merupakan landasan yang dibutuhkan organisasi karena unsur SDM memiliki akal atau perasaan, memiliki keinginan, adanya terampil, *knowledge* atau pengetahuan, dorongan yang akan membuat sebuah karya, potensi SDM dapat memiliki pengaruh pada organisasi untuk mencapai tujuan awal organisasi (Soetrisno 2016). Karyawan dengan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat, kedua aspek memiliki kesamaan yakni saling membutuhkan (Prakoso 2016)..

Globalisasi telah mendunia pada saat ini hingga menjadikan persaingan dalam bisnis perusahaan kian kompetitif (Panjaitan 2021). Kinerja sumber daya manusia dalam era global saat ini menjadi hal penentu dalam organisasi, meliputi organisasi skala besar atau skala kecil sumber daya manusia menuntut memiliki kinerja baik (Dewi 2019). Pengelolaan SDM yang baik akan memiliki harapan tinggi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya menuju bisnis *powerfull*, SDM dengan kualitas tinggi dalam sebuah perusahaan akan menghasilkan peningkatan baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan (Tulangow, Saerang, and Rumokoy 2018). Pandangan Reza, (2010) kelancaran manajemen untuk mencapai hasil *on top* perusahaan perlu memiliki kartawan dengan intelektual dan daya terampil yang baik dan kerja sama untuk berusaha mengelola perusahaan dengan optimal untuk memungkinkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Kinerja karyawan menjadi hal penting terhadap kemajuan perusahaan. Tarigan, (2021) kinerja karyawan merupakan sebuah output hasil atau bisa prestasi dari karyawan yang penilaiannya meliputi segi kualitasnya karyawan dan kuantitasnya karyawan dengan standar pekerjaan yang sebelumnya sudah di tetapkan oleh pihak organisasi, kinerja yang dikatakan baik merupakan kinerja yang optimal dan sesuai dengan standarisasi dari organisasi serta mendukung tujuan organisasi. Hasibuan, (2017); Soetrisno, (2016) Organisasi bisa dikatakan baik apabila berhasil dalam upaya meningkatkan kapabilitas

sumber daya manusia, hal tersebut menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, perkembangan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi sebab kunci bagaimana perusahaan bisa bertahan atau *survive* dalam persaingan bisnis yang dinamis (berubah cepat tidak pasti). Natalia & Rosiana, (2017) berpandangan bahwa prospek pertumbuhan kinerja karyawan menjadi sebuah tantangan besar untuk manajemen perusahaan, sumber daya manusia akan menjadi faktor keberhasilan dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan yang bergantung pada SDM didalamnya. Penelitian Catio & others, (2020); Sunarsi, (2018); Tarigan, (2021); Tulangow et al., (2018) menjabarkan secara sederhana kinerja karyawan kaitannya dengan perusahaan bahwa semakin meningkatnya kinerja karyawan akan otomatis memberikan dampak tinggi pada produktivitas perusahaan, hal ini bisa menjadi solusi untuk perusahaan bisa bertahan ditengah persaingan bisnis global yang sangat pesat.

Rarasati & Pradiani, (2018) berpendapat bahwa terdapat banyak sebab atau faktor dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja, salah satunya gaya kepemimpinan. Dewi, (2019); Nimpuno, (2015) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kuat akan kinerja karyawan dan perusahaan, kemampuan pemimpin dalam menjadi faktor penggerak dalam mencapai tujuan. Prakoso, (2016); Yukl, (2005) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang individu dalam memberikan pengaruh besar, mampu memberikan motivasi dan bisa menggerakkan karyawan dalam memberikan kontribusi sehingga terciptanya efektivitas serta keberhasilan dari organisasi. Sejalan dengan Mulyadi & Rivai, (2009) bahwa gaya seorang pemimpin dapat menjadikan pola dalam perilaku serta bisa dijadikan strategi yang dapat disukai untuk diterapkan seorang *leader* dalam mencapai sasaran berjalan organisasi. Hasibuan & Hasibuan, (2016) bahwa gaya kepemimpinan itu bergantung pada kemampuan pemimpin bisa menciptakan sebuah *tools* dalam seorang diri karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapainya tujuan yang telah diinginkan organisasi/perusahaan, agar seorang pemimpin bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan maka pemimpin bisa meningkatkan kinerja dari karyawan agar mendorong karyawan

memiliki kemampuan bekerja lebih baik. Pemimpin bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan faktor lainnya yakni disiplin kerja (Susanto 2019).

Disiplin menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan karena meliputi rasa taat dan kepatuhan akan nilai yang diyakini atau di percaya sehingga dijadikan dorongan dalam melaksanakan tanggung jawab yang baik (Prasetyo and Marlina 2019). Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan dengan baik akan menjadi gambaran bagaimana karyawan bisa melakukan pekerjaan sebaik mungkin, selain itu mampu dalam memberikan sebuah pelayanan yang efektif kepada pihak-pihak terkait yang berhubungan penting dengan perusahaan disesuaikan dengan *job desk*, tenaga pekerja pun mampu dalam memberikan sumbangsih terhadap produktivitas tinggi sesuai dengan ekpektasi perusahaan (Hasibuan 2017; Sinambela 2012). Pandangan Susanto, (2019) disiplin kerja menjadi sikap dengan tindakan positif yang dijalankan individu menghormati, patuh, menghargai dan memiliki rasa taat akan peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi baik aturan dengan yang sudah tertulis ataupun tidak, dan mampu menerima konsekuensi atas segala yang dilakukan. (Turangan, Pangemanan, and Tielung 2016) menggaris bawahi bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor dalam bertinda yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perjalan suatu organisasi pasti mendapatkan hambatan atau rintangan yang dihasilkan baik dari internal maupun eksternal organisasi. Karyawan menjadi bagian penting dalam organisasi, namun disamping itu terdapat beberapa faktor yang bisa menghambat bahkan menjadi sebab penurunan kinerja karyawan (Prakoso 2016). Begitu pula hal yang terjadi pada PT. Longvin Indonesia.

PT. Longvin Indonesia yang terletak di Parungkuda, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat merupakan 1 diantara 320 sub-perusahaan peralatan radio, televisi dan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan Korea PMA (*foreign-affiliated company*) yang bergerak dibidang perangkat elektronik (headset/speaker untuk handphone) dan

merupakan bagian dari perusahaan Cresyn Group yang berkantor pusat di Korea Selatan. PT. Longvin Indonesia merupakan perusahaan yang tergabung dalam Cresyn Group yang didalamnya terdapat penanaman modal asing dari Korea Selatan. Perusahaan memproduksi suku cadang utama untuk pembuatan headset dan speaker, dan produk ini dibeli oleh konsumen besar seperti Samsung, LG dan Panasonic. Didirikan pada tanggal 24 Desember 2005, PT.Lonvin Indonesia telah terlibat dalam pengembangan masyarakat, pengurangan kemiskinan dan pengembangan budaya kerja. Selama lebih dari satu dekade, manajemen perusahaan telah mempekerjakan sekitar 40.000 karyawan dengan memberikan pelatihan internal tentang budaya kerja, produktivitas dan kualitas.

PT Longvin Indonesia Sukabumi terus melakukan pembenahan perusahaan sesuai dengan faktor eksternal dan internal guna memenuhi komitmen perusahaan. Tuntutan konsumen dan pelayanan bagi suatu perusahaan untuk menjadi perusahaan dengan tata kelola perusahaan yang baik agar mampu memberikan kualitas kerja yang tinggi dengan pelayanan yang tulus dari seluruh karyawan PT Longvin Indonesia Sukabumi. Faktor eksternal mendukung terciptanya situasi bahwa konsumen sangat membutuhkan sumber daya manusia dan dukungan perangkat lunak. Penulis melakukan observasi terhadap perusahaan dan mendapatkan sebuah data yang bisa di informasikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Produksi Semester I

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target Quantity	%	Realisasi Quantity	%
1	Januari	1.100	11,000,000	100	13,549,773	123.18
2	Februari	1.100	11,000,000	100	12,462,031	113.29
3	Maret	1.100	11,000,000	100	11,812,494	107.39
4	April	1.100	11,000,000	100	11,339,092	103.08

5	Mei	1.100	11,000,000	100	4,657,600	42.34
6	Juni	1.100	11,000,000	100	9,253,538	84.12

Sumber : PT. Longvin (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil observasi bagian produksi pada semester I tahun 2021 menunjukkan bahwa bagian produksi pada bulan Januari sampai dengan April mencapai target yang ditetapkan untuk keseluruhan produksi, namun target tersebut mengalami trend penurunan dari apa yang ditetapkan pada Mei 2021 dilihat capaiannya 42,34. %. Kondisi ini menurun hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi dianggap dalam kinerja yang kurang baik. Kondisi produksi di bulan Juni naik menjadi 84,12% bulan ke bulan, namun belum tercapai. Hal ini kembali ditunjukkan pada produksi pada semester II tahun 2021 dan bisa ditinjau secara rinci di tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Produksi Semester II

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target Quantity	%	Realisasi Quantity	%
1	Juli	1.100	11,000,000	100	12,517,819	113.80
2	Agustus	1.100	11,000,000	100	12,688,895	115.35
3	September	1.100	11,000,000	100	15,585,864	141.69
4	Oktober	1.100	11,000,000	100	13,785,633	125.32
5	November	1.100	11,000,000	100	10,335,934	93.96
6	Desember	1.100	11,000,000	100	7,681,369	69.83

Sumber : PT. Longvin (2022)

Pada tabel 1.2 dapat dilihat di awal semester II target produksi dinilai selalu tercapai seperti pada bulan Juli sampai dengan Oktober 2021, pada bulan ini kinerja pegawai mencapai kinerja terbaiknya, hal itu terlihat semua target tercapai bahkan melebihi, sedangkan pada bulan November dan Desember kondisi produksi menurun kembali, sehingga kinerja karyawan menurun sampai penutupan semester II ini.

Hasil observasi awal yang dilakukan penulis melihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi dilihat dari kedua tabel diatas belum optimalnya pencapaian kinerja. Terdapat faktor negatif yang menjadi sebab penurunan kinerja, meliputi penurunan keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja terbaiknya, tidak berjalannya pekerjaan dengan baik karena tidak tepat waktu yang akhirnya berdampak pada tidak taatnya terhadap aturan perusahaan, bisa terjadi pula pengaruh dari lingkungan seperti teman satu kerjaan, semua itu bisa menjadi faktor dalam penurunan kinerja karyawan.

Terdapat faktor yang menjadi penurunan kinerja penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT. Longvin. Gaya kepemimpinan menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana pemimpin menjadi panutan dan teladan utama di sebuah perusahaan yang bisa memberi contoh baik terhadap karyawan lain. Ada beberapa fenomena gaya kepemimpinan di PT. Longvin Indonesia yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan diantaranya karyawan merasa tidak diberlakukan dengan baik dan tidak mendapat perhatian atasan dan pemimpin kurang dalam memberikan kepercayaan. Penulis melakukan telaah permasalahan di PT. Longvin lebih dalam dengan melakukan pra-survey pada karyawan di PT. Longvin dan mendapatkan respon seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Pra-Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan Pra-Survey Gaya Kepemimpinan	Respon Setuju	Persentase (%)	Respon Tidak Setuju	Persentase (%)
1	<u>Pimpinan saya selalu memberi kebebasan untuk</u>	13	65%	7	35%

	setiap bawahannya dalam memberikan pendapat atau pandangan.				
2	Pimpinan saya menjalankan wewenang sebagai pimpinan dengan baik	12	60%	8	40%
3	Pimpinan saya selalu memberikan pengawasan terhadap tingkah para bawahannya	8	40%	12	60%
4	Pimpinan saya selalu berkomunikasi mengenai tujuan serta selalu memberikan karyawan kesempatan dalam mencapai sebuah pekerjaan dengan gaya atau cara karyawan sendiri .	9	45%	11	55%
Total Rata-Rata			52,5%		47,5%

Sumber : Data Primer di Olah (2022)

Berdasar pada Tabel 1.3 diatas dalam melihat gaya kepemimpinan pada PT. Longvin Indonesia dengan kuisioner yang penulis sebar sebanyak 20 orang karyawan dan diketahui bahwa pemimpin diperusahaan masih belum mencapai kinerja optimal dalam memimpin bawahannya karena 47,5% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak setuju. Selain kuisioner yang penulis sebar penulis juga melakukan wawancara dengan karyawan PT. Longvin Indonesia mengenai gaya kepemimpinan yang ditetapkan dan dirasakan oleh karyawan selama ini, sebagian karyawan berpandangan bahwa pimpinan selalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berkreasi dalam menjalankan tugas karyawan, pimpinan juga selalu memberikan pandangan karyawan. Penulis menyimpulkan melalui kuisioner yang penulis sebar dan wawancara dengan karyawan PT. Longvin penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan ini bersifat partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya pimpinan yang berusaha untuk meminta saran ataupun ide dari bawahannya akan tetapi segala keputusan tetap pada pemimpin. (Podungge 2014) berpandangan bahwa kepemimpinan dengan sifat partisipatif yakni pemimpin melibatkan anggota dalam melakukan keputusan. Terdapat kurang optimalnya

pemimpin dalam melakukan arahan serta bimbingan terhadap karyawan bisa menjadi sebab tidak maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan (*job desk*).

Fungsi SDM pada dalam suatu instansi sangat dibutuhkan sebab merupakan aspek utama yang dapat menggerakkan semua aktivitas instansi untuk mewujudkan target, mendapatkan profit dan menjaga keberlangsungan hidup instansi. Keberhasilan sebuah usaha untuk menjaga eksistensi suatu usaha diawali dengan orang yang memelihara usaha tersebut. Dengan kata lain, perusahaan telah terpukul keras dan bergantung pada kualitas dan daya saing talentanya. Pencapaian target sebuah perusahaan atau instansi tidaklah hanya bergantung dengan instrumen canggih, peralatan serta infrastruktur yang mencukupi, namun juga terhadap orang-orang yang mengerjakannya. Faktor internal seperti talent (SDM), performa kerja pegawai, gaya kepemimpinan, serta kedisiplinan kerja pegawai juga harus diperhatikan. Manajemen sumber daya manusia menjadi semakin sulit ketika menghadapi kondisi yang mana mereka tidak bisa mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Tabel 1. 4 Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan Pra-Survey Disiplin Kerja	Respon Setuju	Persentase (%)	Respon Tidak Setuju	Persentase (%)
1	Saya memiliki absensi yang hampir tidak pernah tidak masuk bekerja	9	45%	11	55%
2	Saya ketika bekerja selalu kembali untuk bekerja dengan tepat waktu selesai istirahat kerja	13	65%	7	35%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	35%	13	65%
4	Saya selalu mengikuti dan taat pada prosedur dalam bekerja yang sudah diterapkan perusahaan	8	40%	12	60%

5	Saya berpakaian rapi sesuai dengan peraturan perusahaan	15	75%	5	25%
Total Rata-Rata			52%		48%

Sumber : Data Primer di Olah (2022)

Berdasar pada tabel 1.4 diatas dimana hasil pra-survey yang dilakukan penulis terhadap 20 karyawan PT. Longvin Indonesia ini mengenai disiplin kerja karyawan dan memberikan gambaran kuat kepada penulis untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun menghasilkan jawaban 55% responden setuju dengan ajuan pernyataan penulis namun persentase paling tinggi yakni 75% jawaban setuju adalah berkait dengan penampilan karyawan hal itu sangat relevan. Akan tetapi pertanyaan satu sampai empat penulis yang bisa dilihat dari Tabel 1.4 diatas ini membuat penulis mengetahui bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja setiap karyawan seperti pertanyaan satu yang berkaitan dengan absensi setiap karyawan yang masih belum baik, terdapat permasalahan absensi akan memiliki dampak terhadap keberlangsungan produksi setiap perusahaan karena perusahaan kekurangan sumber daya manusia dalam mencapai kuantitas produksi. Faktor disiplin kerja lainnya terdapat bagaimana karyawan masih belum patuh terhadap lanjutan pekerjaan setelah jam istirahat hal ini menjadi sebab bagaimana karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditetapkan 12 karyawan dari 20 orang menyepakati bahwa mereka belum bisa melakukan pekerjaan sesuai waktu, selain itu karyawan di PT. Longvin belum bisa dalam mematuhi atau taat terhadap prosedur perusahaan yang telah diatur.

Fenomena-fenomena yang terjadi dalam latar belakang yang sudah penulis paparkan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi gaya kepemimpinan serta disiplin kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Longvin Indonesia. Sehingga kondisi ini juga menjadi pemicu dalam menentukan kondisi kinerja pegawai. Menurut penjelasan serta penjabaran persoalan yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi Produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan pokok yang digali dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Longvin Indonesia Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Longvin Indonesia Sukabumi?
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Longvin Indonesia Sukabumi?

1.3 Tujuan dan Sasaran Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan menjadi lebih produktif di PT Longvin Indonesia Sukabumi. Tujuan dari studi ini adalah untuk:

1. Mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Longvin Indonesia Sukabumi.
2. Mengidentifikasi dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Longvin Indonesia Sukabumi.
3. PT Longvin Menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sukabumi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah dalam memahami aspek sumber daya manusia didalam perusahaan.
2. Secara praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai sala satu bahan kajian empiris terutama menyangkut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja teradap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):235–46.
- Afandi, Rochmadhona Rista Veryy. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya."
- Aisah, Siti Nur. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2):42–50.
- Anshori, Abdul Ghofur. 2018. *Perbankan Syariah Di Indonesia*. UGM PRESS.
- Asmoh, Rily Mandasari L. 2021. "Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Biro Ekonomi Dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan."
- Assagaf, Shannon Cecilia Y., and Lucky O. H. Dotulong. 2015. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(2).
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Catio, Mukhlis, and others. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indigo Media.
- Dewi, Parmita. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BadanKepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan."
- DP, Mohd Kurniawan. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang." *Jembatan* "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan" 15(1).
- Efendi, Riyanto. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Edu* 1(1).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). 2e Edition*. USA: SAGE Publications.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, ria rahmatul Istiqomah, Dhika Juliana Sukmana, Roushandy Fardani, nur hikmatul Auliya, Roushandy Fardani, and Evi fatmi Utami. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif &*

Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu Group.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21." *PT Bumi Aksara. Jakarta*.
- Hidayat, Rahmad, Teddy Chandra, and Harry P. Panjaitan. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir." *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 3(2):142–55.
- HP, Morina Irma, Harsono Teguh Santoso, and Achmad Daengs GS. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. MAKMUR JAYA Surabaya." *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi* 1(1):111–31.
- Indriyani, Ratna Indriyani. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3(1):228–37.
- Jufrizen, Jufrizen. 2017. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17(1).
- Kona'ah, T. R. I. 2020. "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang."
- Kristianti, Lily Setyawati, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, and Achmad Rozi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1(1):101–9.
- Luthans, Fred. 2011. "Organizational Behavior: An Evidence--Based Approach. The McGraw-Hill Companies." *Inc. New York*.
- Muhammad, Yusuf, and Abidin Zainal. 2017. "Artikel B11-Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat." *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*.
- Mulyadi, Deddy, and Veithzal Rivai. 2009. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi." *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Natalia, Jessica, and Elvin Rosiana. 2017. "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel d'season Surabaya." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 5(2).
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta." *Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Nurjaya, Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, and Gunartin Gunartin. 2021. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2):172–84.
- Panjaitan, Oktavianus. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi."
- Podungge, Robiyati. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango." *Penelitian Kolaboratif Dana BLU FE* 1(1114).
- Prakoso, sabdo teguh. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutanan KPH Kedu Utara."
- Pramana, A. A. Gede Kresnayana, and I. Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21–30.
- Pratiwi, Komang Ary, Ni Luh W. Sayang Telagawathi, Ni Luh Putu Erma Mertaningrum, and Made Putri Ariasih. 2020. "Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(2):1–14.
- Rarasati, Desita Putri, and Theresia Pradiani. 2018. "Pengaruh Iklan Media Sosial Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Bagi Pelanggan Alfacart. Com."
- Reza, Regina Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa." *Skripsi Banjarnegara: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rizky, Muhammad. 2022. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi ; Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3(3):290–301.
- Samsuddin, Harun. 2018. "Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi." *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Santosa, Yohana Melia, and Syarifuddin Syarifuddin. 2021. "Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Li Bandung.” *EProceedings of Management* 8(4).
- Simamora, Rapmayana Sari. 2022. “Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS PTPN V Terantam (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Kelapa Sawit).”
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. “Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi.” *Yogyakarta: Graha Ilmu* 11.
- Soetrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Herry. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1).
- Sulastri, Nindi, and Bachruddin Saleh Luturlean. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.” *EProceedings of Management* 6(1).
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skris, Tesis, Dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(2).
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka.” *Agora* 7(1).
- Suwanto, Suwanto. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1):16–23.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.” *Jurnal Standardisasi* 9(3):106–15.
- Tarigan, Dinawati. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekaar Cabang Kutalimbaru.”
- Tulangow, Margaritha J., David P. E. Saerang, and Farlane S. Rumokoy. 2018. “The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study at Pt. Wika Realty Manado).” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(1).

- Turangan, Reynold Briando, Sifrid S. Pangemanan, and Maria V. J. Tielung. 2016. "Employee Performance Analysis through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (at Waroeng Charity Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4(1).
- Wales, Gabriela V, Silvya L. Mandey, and Rudy S. Wenas. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3).
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2):174–88.
- Yukl, Gary. 2005. "Kepemimpinan Dalam Organisasi."

