JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN MANAJEMEN INDONESIA
E-ISSN: 3025-9460
Vol. 2, No. 1, 2024
DOI: https://doi.org/10.61079/jkemi.v2i1.31

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU) AL –HUDORI KECAMATAN KERTAPATI

Dwi Wahyuni Aprian[1*], M. Idris[2], Mardiana Puspasari[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
Email: aprianidwiwahyuni1@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and work discipline on the performance of employees of the Al-Hudori Multi-purpose Cooperative (KSU), Kertapati District. The sample used in this research was 63 respondents. The data used in this research are primary and secondary data. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that Leadership and Work Discipline have a positive effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing show Fcount 32.112 > Ftable 2.39, meaning that there is a significant influence of Leadership and Work Discipline on employee performance. The partial hypothesis test results show a t-count value of Leadership 2.662, Work Discipline 5,288> 1.670, meaning that partially there is a significant influence of Leadership and Work Discipline on employee performance. The determination value shows that Leadership and Work Discipline are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the change caused by 50.1%.

***Keywords**: Leadership, Discipline, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al-Hudori Kecamatan Kertapati. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F_{hitung} 32,112 > F_{tabel} 2,39, artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} Kepemimpinan 2,662, Disiplin Kerja 5.288> 1,670, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebabkan sebesar 50,1%.

Kata Kunci: kepemimpinan, disiplin, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Sutrisno (2016) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yangtelah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Fahmi (2016) bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang menggerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehenship tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Kemudian Faktor kedua adalah disiplin kerja, menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya, disuatu organisasi selain disiplin kerja, faktor kepemimpinan juga diperlukan untuk mengatur segala tindakan bawahannya.

Koperasi Al-Hudori merupakan salah satu koperasi swasta yang ada di Palembang.Menurut UU RI No.17 Tahun 2012 jenis usahanya koperasi terbagi menjadi lima yaitu Koperasi Konsumen, Koperasi Produsen, Koperasi Jasa, Koperasi Simpan Pinjam Dan Koperasi Serba Usaha. Simpan pinjam adalah suatu perusahaan yang kegiataanya usahanya menghimpun dan menyalurkan dana kepada para anggotanya dengan bunga yang rendah Koperasi disebut juga dengan koperasi kredit dimana pengolahannya dilakukan secara mandiri dan demokratis,serta para anggotanya bergabung secara sukarela.

Penurunan kinerja karyawan pada koperasi Al –Hudori sangat memberikan dampak negative terhadap hasil pencapaian target yang telah ditetapkan. Dimana akibat dari menurunnya kinerja karyawan yang ada membuat tujuan dari koperasi Al-Hudori ini tidak tercapai akibatnya hasil yang diharapkan oleh pihak koperasi sendiri tidak terealisasi dengan baik. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan observasi, selanjutnya peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui fenomena yang terjadi. Kinerja Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati belum maksimal hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan

yang belum mencapai kualitas mutu yang mendekati kesempurnaan dalam pekerjaan pegawai kurang teliti dalam bekerja, kemudian kuantitas target yang diingikan pimpinan belum tercapai sehingga harus dilakukan perbaikan yang berhubungan dengan ketepatan waktu yang belum bisa dipastikan hal ini menyebabkan kurangnya efektifitas pegawai dalam pelayanannya, yang tentunya merugikan waktu masyarakat.

Kepemimpinan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati bahwa pimpinan yang mengambil keputusan tidak membicarakan dulu kepada para pegawainya yang mungkin saja mempunyai ide ataupun saran. Selain itu juga kurangnya komunikasi dan motivasi antara pemimpin dan karyawan misalnya karyawan mengeluh tentang masalah yang ada dikantor tetapi tidak didengarkan oleh pemimpin dan kurangnya komunikasi itu yang membuat motivasi yang kurang kepada karyawan.

Disiplin kerja Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati belum mempunyai kemampuan yang ideal dan karyawan tidak menjadikan pimpinan sebagai panutan kemudian karyawan mendapatkan keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman seperti masih ada karyawan yang tidak mendapatkan hukuman saat ada kesalahan di Kantor dan juga karyawan jarang mendapatkan sanksi hukuman yang diberikan pimpinan jika karyawan melanggar peraturan kantor bisa dari data di atas ada karyawan yang merasa pernah melanggar peraturan kantor seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan masih ada keterlambatan dalam melakukan tugas yang diberikan.yang berarti masih kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang sudah dibuat oleh kantor dan karyawan tidak menjadikan pimpinan sebagai panutan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantititas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola tingka laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkankinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat, 2018). Samsul Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-atuan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma

yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Al-Hudori Palembang. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati yang bejumlah 160 orang yang diambil secara acak mengunakan rumus Slovin. Cara mendapatkan jumlah sampel mengunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel ini Purposive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuisioner yang dibagikan oleh peneliti. Data sekunder dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati berupa jumlah karyawan dan data. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Linier Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Regresi Liner Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.822	.243
	Kepemimpinan(X1)	.221	.083
	Disiplin_Kerja(X2)	.454	.086

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, Versi 22

Nilai koefisien kinerja karyawan Positif dengan nilai sebesar 0,822 bernilai positif artinya seandainya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, maka tetap ada kinerja karyawan tetapi relatif kecil.

Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,221 (positif), menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori. Artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,454 (positif), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori. Artinya

apabila terjadi peningkatan kualitas Disiplin Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila penurunan kualitas disiplin kerja maka kinerja karyawan akan ikut turun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, membuktikan bahwa antara kepemimpinan dan disiplin kerja, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai positif yang lebih besar, artinya disiplin kerja merupakan faktor yang hampir sama pengaruhnya terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori, dibandingkan kepemimpinan.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.910	2	10.455	32.112	.000[b]
	Residual	19.534	60	.326		
	Total	40.444	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, Versi 22

Berdasarkan tabel Uji F (Anova), dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 32,112 > Ftabel 2,39, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_1 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori.

Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabelvariabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.822	.243		3.376	.001
	Kepemimpinan	.221	.083	.274	2.662	.010
	Disiplin_Kerja	.454	.086	.544	5.288	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, Versi 22

Nilai thitung untuk Kepemimpinan sebesar 2,662> ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,013 < 0,1 (signifikan), maka H_2 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Nilai thitung untuk Disiplin Kerja sebesar 5,288> ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,010 < 0,1 (signifikan), maka H_2 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSU AL- Hudori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719[a]	.517	.501	.57059

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan
Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,501 atau 0,501 x 100% = 50,1%, artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan KSU AL- Hudori sebesar 50,1%. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai positif artinya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai Fhitung (32.112) > Ftabel (2,39), hal ini diperkuat oleh tingkat sig F 0,000 < 0,10 (signifikan), maka dinyatakan secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori Kecamatan Kertapati. Dengan kata lain, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.Hasil ini dibuktikan pula dengan koefisien determinasi yang membuktikan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu berkonstribusi sebesar 50,1% terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019:146) faktor-faktor yang mempengaruhi kenerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian,pengetahuan,rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja,loyalitas,komitme dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Karjuni Dan Sabrin Nurillah (2021) Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan Koperasi Warga Mandiri.Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi Kepemimpinan bernilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai (2,662) > ttabel 1,668 hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,013 < 0,10 (signifikan), menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL-Hudori, dimana hipotesis diterima. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Hasil ini sejalan dengan teori yag dinyatakan kasmir (2019: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan.

Hasil ini didukung dengan teori Samsul Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. P. Setyawan, B. Prabawani, and R. S. Dewi,(2022) Hasil menunjukan bahwa secara persial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai (5.288) > ttabel 1,668 hal ini diperkuat oleh tingkat sig t 0,010< 0,10 (signifikan), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori, dimana hipotesis diterima. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Hasil ini sejalan dengan teori yag dinyatakan kasmir (2019: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Disiplin Kerja.

Hasil ini didukung dengan teori Hasibuan (2017:192) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-atuan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nevanka E. A. Rarung (2021)) Hasil menunjukan bahwa secara persial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Ada pengaruh sifnigfikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan koperasi serba usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati.
2. Ada pengaruh sifnigfikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati.
3. Ada pengaruh sifnigfikan Disiplin erja terhadap Kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan. Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati disarankan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dengan lebih teliti dalam melakukan pekerjaan, kerja karyawan harus lebih baik agar kuantitas target perusahaan tercapai dengan maksimal,kerja karyawan harus lebih giat untuk mencapai target waktu dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan harus baik untuk meningkatkan target perusahaan.
2. Kepemimpinan. Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati disarankan pimpinan lebih tegas dalam mengambil keputusan atau membicarakan terlebih dahulu dengan karyawan.pimpinan lebih sering berkomunikasi dengan karyawan karena kurangnya komunikasi itu yang membuat motivasi yang kurang terhadap karyawan.
3. Disiplin Kerja. Koperasi Serba Usaha (KSU) Al –Hudori Kecamatan Kertapati disarankan agar memperhatikan disiplin kerja terhadap karyawan, yang meliputi hal yang dapat memacu disiplin karyawan dalam bekerja misalnya memberikan teguran terhadap karyawan yang bermalasan apabila tidak di awasi secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing

Amalia, Eva, dan Muhammad Rudiansyah. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin." Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2 Edisi September 2019 : 2549-3477.

Agus Karjuni dan Sabrina Nurillah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Mandiri, IAI Bunaga Bangsa Cirebon: Islamic Education Jurnal vol 3 no 2, September 2021.

Arikunto suharsimi. (2012). Prosedur penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Ervita, S., & Kholilah. 2018. *Statistik 1*. Palembang: Citra Books.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dam Kinerja.* Mitra Wacana Media: Jakarta

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Journal Business and Management, 121-125.

Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.

Hasan, M. Iqbal.(2012). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta : Bumi Aksara.

Hasan, M. Iqbal.(2015). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta : Bumi Aksara.

Isnaini. (2019). Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi. Salemba Empat. PT. Bumi Aksara.

Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan.* Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Serdamayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar maju.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2016. Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suaidi, C., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kepala Dinas Ketahanan Pangan Kota Batu. Jurnal Pendidikan & Budaya.

Sudiman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Parawisata Kabupaten Bantul. Jurnal Ilmiah Parawisata dan Perhotelan, Vol. 3 No. 1.

Trianto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tanggerang. Jurnal Riset Manajemen, Vol.9, No. 1, 48-56.

V. wiratna sujaweni (2019). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif. Jakarta: prenada media group cetakan ke-9, februari 2019

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Edisi Lima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Widarjono agus (2018), *Ekonometrika,* Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.