

Muh Jeffri Amrullah¹, Nurul Akramiah², M. Tahajjudi Ghifary³

Universitas Merdeka Pasuruan

E-MAIL: jeffri.amrullah@gmail.com¹, nurul.aidan04@gmail.com²,
ghifary.one@gmail.com³

Abstrak

Melihat kondisi dimana pengaruh dari gaya kepemimpinan cukup dibutuhkan dalam etos kerja pegawai serta tingkat disiplin pegawai baik lapang maupun kantor yang menjadi perhatian dalam kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pasuruan dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai. Metode analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pasuruan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pasuruan. Hasil analisis uji simultan diperoleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Winongan dengan hasil uji R Square sebesar 0,575 atau 57,5%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Dinas Perkerjaan Umum dan Penataan Ruang atau yang biasa disebut Dinas PUPR ini berfokus pada pengoptimalan prasarana jalan maupun jembatan sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi setiap pengguna jalan. Tidak hanya itu Dinas PUPR juga bekerjasama dengan BPBD setempat dalam penanggulangan bencana seperti banjir lokal. Penataan ruang tentu menjadi poin penting dalam aspek pembangunan kota pasuruan termasuk sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya juga sangat diperhatikan mengingat perencanaan konstruksi sangat diperhitungkan dalam penataan ruang ini.

Seorang pemimpin tentu menjadi panutan bagi setiap stafnya sehingga menjadi tugas pimpinan bagaimana menghadapi para pegawai dengan banyak karakter. Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik kepada bawahan itu sendiri/pegawai, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik pada atasan/pimpinan.

Dinas PUPR yang merupakan salah satu instansi di Kota Pasuruan tentunya memiliki pegawai yang bertugas di kantor maupun dilapangan. Hal ini menjadikan pemimpin untuk ekstra dalam melakukan pendekatan dalam mengetahui berbagai karakter sehingga mampu menumbuhkan komunikasi yang baik dalam bekerja. Untuk mewujudkan sikap kerja karyawan yang baik, dan diperlukan cara yang tepat untuk seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai Kepala Dinas yang bertanggung jawab terhadap instansinya gaya kepemimpinan yang luwes, kharismatik serta mampu mengendalikan stafnya mungkin menjadi salah satu alasan respect pegawai, namun tidak sampai mengabaikan tingkat kedisiplinan.

Tinjauan pustaka

a. Kinerja

Robbins (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu : 1.) Kualitas 2.) Kuantitas 3.) Ketepatan waktu 4.) Efektivitas 5.) Kemandirian 6.) Komitmen kerja

b. Gaya Kepemimpinan

Kartono (2017:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Menurut Kartono (2017:13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut : 1.) Kemampuan mengambil keputusan. 2.) Kemampuan Memotivasi. 3.) Kemampuan Komunikasi. 4.) Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5.) Tanggung Jawab. 6.) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

c. Harga

Menurut Edy Sutrisno (2016:86) mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1.) Taat terhadap aturan waktu 2.) Taat terhadap peraturan instansi. 3.) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4.) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi.

Metode penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan sebanyak 90 pegawai yang terdiri dari 54 Aparatur Sipil Negara (ASN), 36 pegawai kontrak terbagi di kantor dan lapangan dengan kategori ASN maupun tenaga kontrak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi berganda, Uji f dan Uji T.

Hasil Dan Pembahasan

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan 16 butir pertanyaan sebanyak 90 responden. Nilai rtabel untuk N=90 dengan df=2 dan taraf kepercayaan 5% yaitu 0.2050. Uji validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Gaya Kepemimpinan</i>			
X1.1	0,526	0,2050	Valid
X1.2	0,667	0,2050	Valid
X1.3	0,596	0,2050	Valid

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.4	0,468	0,2050	Valid
X1.5	0,664	0,2050	Valid
X1.6	0,513	0,2050	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,536	0,2050	Valid
X2.2	0,670	0,2050	Valid
X2.3	0,550	0,2050	Valid
X2.4	0,659	0,2050	Valid
X2.5	0,751	0,2050	Valid
X2.6	0,515	0,2050	Valid
Kinerja			
Y1.1	0,520	0,2050	Valid
Y1.2	0,666	0,2050	Valid
Y1.3	0,614	0,2050	Valid
Y1.4	0,594	0,2050	Valid
Y1.5	0,654	0,2050	Valid
Y1.6	0,522	0,2050	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa dari pertanyaan yang diajukan kepada responden di Dinas PUPR Kota Pasuruan diperoleh semua pernyataan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r table, Sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) $>$ 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,696	Reliabel
Disiplin Kerja	0,663	Reliabel
Kinerja	0,624	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel dari kuesioner dalam penelitian dinyatakan reliabel.

yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang realibel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10747772
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.081
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Sumber: data primer diolah, 2024

Dapat diketahui hasil pada tabel di atas dalam pengujian normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,084 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Pengaruh Cita Rasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

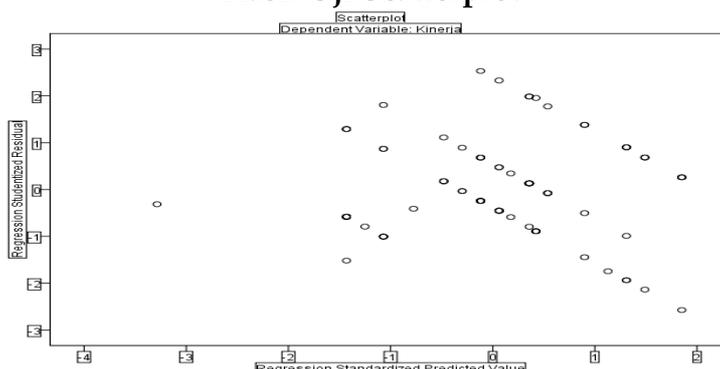
Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)			
	Gaya_Kepemimpinan	.712	1.405	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Disiplin_Kerja	.712	1.405	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,712 > 0,10, nilai tolerance variabel disiplin kerja (X2) 0,712 > 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,405 < 10,00, nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,405 < 10,00 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastistas

Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residunya.. Dasar analisis jika ada pola yang jelas secara titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar plot di atas dapat dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Linearitas

Pengaruh Cita Rasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Variabel	Nilai Sig	Tanda	Alpha	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,000	<	0,05	Linier
Disiplin kerja	0,000	<	0,05	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan variabel kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Cita Rasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.870	.367		2.368	.020
	Gaya_Kepemimpinan	.595	.081	.608	7.342	.000
	Disiplin_Kerja	.226	.081	.231	2.792	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel di atas dapat dilihat dari nilai yang ada di kolom Standart Coefficient Beta. Maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,595 X1 + 0,226 X2 + 0,870 + 0,367$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

E = eror / variabel pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien positif terhadap variabel kinerja.
- Koefisien variabel gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,595 atau 59,5% yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja akan semakin baik dan mengalami peningkatan.
- Koefisien variabel disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,226 atau 22,6% yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan semakin baik dan mengalami peningkatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh Cita Rasa Dan harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Variabel Dependen	Variabel Independen	F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja	Gaya Kepemimpinan (X1)	58.805	3,10	.000 ^b	H1 Diterim
	Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji F pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai Fhitung sebesar $58,805 > Ftabel$ sebesar 3,10 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh Cita Rasa dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Model		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	2.368	.020	
	Gaya_Kepemimpinan	7.342	.000	H1 Diterima
	Disiplin_Kerja	2.792	.006	H1 Diterima
a. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

- Dari tabel diatas terlihat bahwa pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,342 > 1,986$ dengan taraf signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
Dari tabel diatas terlihat bahwa pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,792 > 1,986$ dengan taraf signifikansi tersebut $0,006 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pengaruh Cita Rasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.565	.1087
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas dilihat dari R Square sebesar 0,575 atau sama dengan 57,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh model penelitian variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian yang dilakukan diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda telah menghasilkan persamaan $Y = 0,595 X_1 + 0,226 X_2 + 0,367 + 0,870$ artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas PUPR Kota Pasuruan.

Melihat pada hasil uji F diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai Fhitung sebesar $58,805 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh hasil nilai R Square sebesar 0,575 atau sama dengan 57,5% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh model penelitian dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian Hamarto dan Isna (2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DEE" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil uji secara partial dari hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,342 > 1,986$ dengan taraf signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dengan penjelasan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Rahmadianty, Syahrani dan Arifin (2018) yang "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Smp Negeri 15 Balikpapan" menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara partial dari hipotesis disiplin kerja menunjukkan hasil dari nilai t hitung sebesar $2,792 > 1,986$ dengan taraf signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh Mangkunegara (2006:67), kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga akan berpengaruh pada hasil kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung atau sama dengan hasil penelitian dari Johannes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori (2016) dengan judul penelitian " Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori" yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Saran

- a. Pimpinan dan Pegawai Dinas PUPR Kota Pasuruan diharapkan mampu membangun relasi yang baik serta kepekaan terhadap masing-masing individu. Terutama pengembangan karakter yang baik dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sehingga mampu menciptakan keharmonisan dalam suatu organisasi dan dapat mencapai goals yang telah ditargetkan serta mampu meningkatkan kinerja.
- b. Pimpinan dan Pegawai Dinas PUPR Kota Pasuruan diharapkan dapat lebih meningkatkan prinsip disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan seperti pengetahuan kompetensi masing-masing pegawai terhadap beban kerja sehingga mampu dijadikan tolak ukur dalam mencapai tugas-tugas yang telah ditargetkan dan dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

ISSN : 3025-9495

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Ayer, Johannes Eliezer dan Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Daly, Hamlan. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai badan Pemberdayaan Perempuan dan keluarga Berencana Daerah provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogi, Volume 3 Nomor 1 Januari 2015 hal 84-94.
- Danim, Sudarman. 2010. Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan jenius EQ + IQ, Etika, Profesional, Motivasional dan Mitos. Bandung : Alfabeta CV
- Erya Rahmadianty, Syahrani dan MZ. Arifin. 2018. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Smp Negeri 15 Balikpapan. eJournal Administrasi Negara, Volume 6, Nomor 3, 2018 : 7979-7992 ISSN 2541-674x, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id
- Evita, S. N. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives, 9, 18–32
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Organisasi dan Motivasi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, (2017), Personality, Employee Engagement, Emotional Intelegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention, Yogyakarta, CV Budi Utama.
- Kaswan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar. 2014. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta (Edisi 10).Salemba Empat.
- Moekijat, 2015. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Bandar Maju.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- Robbins, Stephen, 2016. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), PT. Prehalindo, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedamayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: CV.Mandar Maju
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku,cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wanudhyaria Hamarto, Isna Mutoharoh. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2019. Journal of Economics & BusinessUniSadhuGunaBusinessSchoolISSN: 2302-8025 Vol. 8 No. 1 Januari-Juni
- Wirawan. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaharuddin, dkk. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.