

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

**Wahyudi Nugroho, Ahmad Faisal**

Mahasiswa dan Dosen Magister Manajemen

[nugroho\\_wahyu@gmail.com](mailto:nugroho_wahyu@gmail.com) dan [ahmad@unsurya.ac.id](mailto:ahmad@unsurya.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode survey, dan analisa jalur. Populasi pada penelitian 110 responden. Dengan menggunakan teknik sampling Slovin, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 86 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,316, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,401, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,416, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,131, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,176. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, maka perlu meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja**

### *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL BUREAU OF THE SECRETARIAT GENERAL OF THE MINISTRY OF DEFENSE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA*

### ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence Leadership Style, Competence, and Work Discipline have on the Performance of the General Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia. The research methods used are quantitative, survey methods, and path analysis. The population in this study was 110 respondents. By using the Slovin sampling technique, the sample used in this study was 86 respondents. Data were analyzed using SPSS version 24.0. The results showed that Leadership Style had a positive and significant effect on Work Discipline by 0.316, Competence had a positive and significant effect on Work Discipline by 0.401, Leadership Style had a positive and significant effect on Performance by 0.416, Competence had a positive effect. and significant to the performance of 0.131, work discipline has a positive and significant effect on the performance of 0.176. The implication is that to improve the performance of the General Bureau of the Secretariat General of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia, it is necessary to improve the Leadership Style, Competence, and Work Discipline.*

*Keywords: Leadership Style, Competence, Work Discipline, Performance.*

## PENDAHULUAN

Kualifikasi sumber daya manusia merupakan tolak ukur kemampuan setiap organisasi dalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi sekaligus merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang sangat strategis untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sudah selayaknya organisasi memperlakukan pegawai secara manusiawi, karena perlu disadari bahwa pegawai atau karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan serta motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana pimpinan menghargai kinerja para pegawai sehingga dapat memotivasi. Hal ini tidak kalah pentingnya terkait dengan prestasi kerja, yaitu siapa yang menilai sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya tidak memotivasi, tetapi justru akan menurunkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seperti halnya di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dalam melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya tersebut diantaranya dengan melaksanakan kepemimpinan yang efektif, penerapan kompetensi yang berkualitas dan memperhatikan disiplin kerja yang baik. Meningkatnya kinerja pegawai akan memberikan kepuasan bagi institusi maupun pegawai, oleh sebab itu perlu adanya penelitian mengenai kinerja serta variabel-variabel yang mempengaruhi seperti kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja.

Dari permasalahan permasalahan yang ada di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia saat ini, peneliti ingin mencari solusi dan menyelidiki korelasi korelasi antara variabel dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?

## KAJIAN TEORITIK

### 1. Kinerja

Pengertian Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan job performance atau actual performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Gibson dalam Kasmir menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Hasibuan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” .

### 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Goetsch dan Davis gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya . Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan yang diuraikan diatas, peneliti memberikan kesimpulan bahwa, gaya kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam membangkitkan semangat terhadap orang lain agar memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah dibebankan.

### 3. Kompetensi

Menurut Wibowo, kompetensi merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut tentu saja dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam bentuk profesionalisme pegawai dalam suatu bidang tertentu. Menurut Moehariono, kompetensi adalah karakteristik dimiliki oleh seseorang yang membuatnya dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria pekerjaan yang dijadikan acuan.

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Menurut Hendrawan, Kompetensi adalah sumber daya atau instrumen yang dapat digunakan pekerja untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan yang pada akhirnya dapat melipatgandakan dampak positif dari keputusan dan tindakan tersebut.

Kompetensi Menurut Dessler kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey (survey research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian mencakup empat variabel dengan data berasal dari responden yang sama dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan secara serentak dan sekaligus. Berdasarkan karakteristik dan sifat-sifat variabel penelitian, maka digunakan asumsi bahwa keempat variabel hampir tidak berdiri sendiri (*independent*), yang berarti terdapat peluang (*probability*) sangat besar, mengenai adanya hubungan saling terkait dan saling mempengaruhi antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yaitu Kepala Seksi IIa sampai dengan IIIa yang berjumlah 110 orang. Populasi yang digunakan disesuaikan dengan konsepsi penelitian serta

berpegang pada latar belakang penelitian, identifikasi masalah, serta tujuan penelitian.

## 2. Sampel

Data yang dipergunakan sebagai sampel adalah pegawai di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang berasal dari Kepala Seksi IIa sampai dengan IIIa dengan jumlah 86 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data penelitian untuk memberikan gambaran tentang perolehan data hasil penyebaran instrumen penelitian dari kuesioner. Deskripsi data yang disajikan meliputi variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (eksogen). Deskripsi data penelitian ini digunakan untuk mengutarakan data statistik deskriptif variabel-variabel yang akan dianalisa dalam penelitian.

### B. Pengujian Hipotesis

Dari penelitian dan pengujian dengan diatas, dihasilkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Disiplin Kerja. Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai sig. untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )=0.009 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan, atau  $0.009 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), secara parsial adalah sebesar 0,316.
2. Terdapat pengaruh secara positif variabel Kompetensi terhadap variabel Disiplin Kerja. Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai sig. untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ )=0.001 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan, atau  $0.001 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), secara parsial adalah sebesar 0,401.
3. Terdapat pengaruh secara positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja. Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai sig. untuk variabel gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0.009 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan, atau  $0.009 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial adalah sebesar 0,416.
4. Terdapat pengaruh secara positif variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja. Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai sig. untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) = 0.001 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan, atau  $0.001 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara

Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, secara parsial adalah sebesar 0,131.

5. Terdapat pengaruh secara positif variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja. Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai sig. untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )=0.007 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan, atau  $0.007 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Hasil perhitungan besarnya pengaruh langsung, terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ), secara parsial adalah sebesar 0,176.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka ditemukan hasil dari penelitian yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Disiplin Kerja pegawai, salah satunya dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan, sehingga jika Gaya Kepemimpinan baik, maka akan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Disiplin Kerja pegawai, salah satunya dipengaruhi oleh faktor Kompetensi, sehingga jika Kompetensi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Kinerja pegawai, salah satunya dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan, sehingga jika Gaya Kepemimpinan baik, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
4. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Kinerja pegawai, salah satunya dipengaruhi oleh faktor Kompetensi, sehingga jika Kompetensi pegawai meningkat, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
5. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Kinerja pegawai, salah satunya dipengaruhi oleh faktor Disiplin Kerja, sehingga jika Disiplin Kerja pegawai meningkat, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Slamet. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11
- Aris Muhammad, Nuraini. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. [http://ekonomi.upy.ac.id/ekonomi/files/vol11/BAB\\_IV\\_HAL.pdf](http://ekonomi.upy.ac.id/ekonomi/files/vol11/BAB_IV_HAL.pdf)
- Colquit, Jason; A, Jeffrey A. Le Pine and Michael J, Wesson. 2015. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Work Place*. McGraw-Hill. New York
- Colquit, Jason; A, Jeffrey A. Le Pine and Michael J, Wesson. 2015. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Work Place*. McGraw-Hill. New York. Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Dirwan.A. 2019. *Statistika: Aplikasi Praktis untuk Penelitian*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Emron Edison. dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016
- Fauzi, Bachtiar. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Rekam Medik Rsud Cibinong. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/2747>
- Happy Y. Mogot. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22915>
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada. Karweti, Engkay
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marini, Ni Putu. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/383>
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Mondy, & Martocchio. 2016. Human Resource Management
- Nasdir, et. al. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.  
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/229>
- Nuari, Resy Aprilia, et. al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Fajar Jaya.  
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24534/pdf>
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Prijodarminto, Soegeng. 2012. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta: Pradnya Paramita
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Saputra, et. al. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4210/3265>
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS). Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*)
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudding. Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20390/10396>
- Veithzal, Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.