

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Kamariah, Lusia Nargis^{*)}

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sucofindo (Persero) Palembang Branch. In this study the total population was 133 people. Sampling in this study using the Slovin formula, the number of samples taken in this study were 57 people with multiple linear regression analysis techniques. From the results of this study there is an F Test which shows that the calculated F value is 1.019 with Sig 0.000a. Searching for Table F, with dfl =2, obtained the F-table value. With F-count condition smaller than F-table (1,019 < 3,16) with Sig 0.000 a value which means smaller than alpha (0.000a > 0,05), then the conclusion that can be taken is H0 rejected which means that independent variables consist of leadership (X₁), work discipline (X₂) together have a significant effect on the dependent variable (Y) in the form of employee performance. There is at test showing that the leadership variable has a Sig.0,000 > 0.05 means significant. Where as t count 5.551 > fromt-table (n - k, 57 - 2 = 55) 0.2609 means that H0 is rejected. So that leadership partially has a significant effect on employee performance. There is attest showing that the work discipline variable has a Sig value of 0.000 > 0.05 meaning significant. Where as t count 6,514 > from t-table (n k, 57 - 2 = 55) 0,2609 means that H0 is rejected. So that the work discipline partially has a significant effect on employee performance. Implementation is an effort to improve performance can be done by improving leadership and work discipline which in turn can improve performance.

Keywords: Performance, Leadership and Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 (dua) aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di setiap perusahaan, sedangkan aspek kualitas mencakup

kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dalam proses pekerjaan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Pengembangan SDM adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam suatu perusahaan. Bagi sebuah perusahaan pengembangan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan diantaranya karena SDM merupakan salah satu unsur strategis. Hal tersebut diperkuat kondisi akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat begitu pula kebutuhan akan kinerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian kinerja yang beragam. Dengan memiliki berbagai keahlian seorang karyawan diharapkan akan benar-benar kompeten dalam pekerjaannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Payaman J. Simanjuntak, 2011:01). Dalam rangka dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit – unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja setiap seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah dukungan organisasi, kemampuan atau efektivitas manajemen, dan kinerja setiap

orang yang bekerja diperusahaan tersebut. (Payaman J. Simanjuntak, 2011:03).

Pemimpin adalah orang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka menunjukkan respons tertentu dalam merealisasikan visi dan misi organisasi (Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2011:166). Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki variabel kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberi motivasi yang baik, kemampuan memimpin yang bagus, pengambilan keputusan berdasarkan fakta dan kekuasaan yang positif (DanangSunyoto, 2013:35–36).

Disiplin kerja juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kunci terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Disiplin kerja dipengaruhi juga oleh keteladanan pimpinan, balas jasa (berupa gaji dan kesejahteraan), keadilan, sanksi & hukuman, ketegasan pimpinan dan lain–lain (Malayu SP. Hasibuan, 2013:198).

PT Superintending Company of Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat PT. Sucofindo (Persero), adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Keanekaragaman jasa-jasa di perusahaan PT. Sucofindo (Persero) dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai kota di Indonesia serta didukung oleh 2.646 tenaga profesional yang ahli di bidangnya. PT. Sucofindo (Persero) didirikan pada tanggal 22 Oktober 1956 sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia yang 95% sahamnya dikuasai oleh Negara Republik Indonesia dan 5% dikuasai oleh *Societe Generale de Surveillance* (SGS) *Holding, SA*.

Dengan jumlah karyawan yang besar, hal ini menjadi polemik tersendiri terhadap kualitas sumber daya manusianya. Khususnya PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawannya juga mengalami banyak kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang yang notabeneanya adalah perusahaan BUMN yang juga tidak lepas dari permasalahan dengan kinerja karyawannya.

PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang memiliki 133 karyawan tetap. Pada kasus ini disiplin kerja dan kepemimpinan menjadi faktor utama yang menjadi sebab menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007). Hal tersebut ditandai dengan sering kali ditemukan saat sebelum bekerja para karyawan membaca koran dan mengobrol terlebih dahulu di kantinkantor yang bisa memakan waktu hingga 15-20 menit lamanya, bermain *handphone* dan seringnya menggunakan sandal jepit di area kantor. Kurangnya disiplin kerja seperti datang terlambat dan keluar kantor sebelum jam istirahat yang sebenarnya istirahat jam 12.00 akan tetapi karyawan lebih sering keluar istirahat jam 11.30 yang menyebabkan terganggunya proses alur kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja Perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa SDM dan juga keuangan Perusahaan, Moerdiyanto (2010).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang

B. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam satu populasi. Adapun pemilihan rancangan penelitian ini ditentukan dengan menggunakan model Regresi Linear Berganda untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

Operasional Variabel

Variabel Penelitian ini terdiri dari :
Variabel Bebas (*independent*) :

- Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Terikat (*dependent*):

- Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang yang berjumlah sebanyak 133 orang, yaitu Kepala Cabang 1 orang, Bidang Dukungan Bisnis sebanyak 15 orang, Bidang Penjualan dan Dukungan Operasi sebanyak 8 orang, Bidang Inspeksi Umum sebanyak 13 orang, Bidang Pengujian dan

Konsultasi sebanyak 38 orang, dan Bidang Inspeksi Teknik sebanyak 58 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus *Taro Yaname* dan *Slovin*, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011 : 49) bahwa: Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari *Taro Yaname* dan *Slovin* apabila populasi sudah diketahui. Hasil perhitungan dengan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 57 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Sample Random Sampling*.

Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$,
artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
 $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$,
artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
Kriteria pengujian menggunakan Uji F dengan ketentuan terimajika

signifikan $F \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $F < 0,05$.

- b. $H_0 : \beta_1 = 0$,
artinya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$,
artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
Kriteria pengujian menggunakan Uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $t < 0,05$.
- c. $H_0 : \beta_1 = 0$,
artinya disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$,
artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.
Kriteria pengujian menggunakan Uji t dengan ketentuan terima jika signifikan $t \geq 0,05$ dan tolak jika signifikan $t < 0,05$.

Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner diberikan kepada karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Instrumen penelitian ini terdiri dari instrumen Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

Metode Analisis data

Dalam penelitian ini formula yang digunakan adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisiensi regresi kepemimpinan (b₁) dan disiplin kerja (b₂)

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Disiplin kerja

Y : Kinerja karyawan

e : Faktor lain

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap sampel penelitian sebanyak 58 orang responden. Dimana penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 14 butir pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 11 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X₁), 8 butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₂).

Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa 14 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari @ = 5% (tingkat kepercayaan 95%). Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X₁) dapat disimpulkan bahwa dari 11 butir pernyataan kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari @ = 5% (tingkat kepercayaan 95%). Hasil perhitungan uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X₂) dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir pernyataan

kesemuanya dinyatakan valid karena mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai sig. (2-tailed) antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95 %).

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dimana hasil analisis nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai 0,913. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dimana hasil analisis nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai 0,921. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kepemimpinan (X_1) lolos uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dimana hasil analisis nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai 0,777. Nilai alpha ini tinggi (mendekati 1) atau lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Disiplin Kerja (X_2) lolos uji reliabilitas.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Kepemimpinan dan Kinerja adalah 0,974 artinya antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja mempunyai

hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Nilai koefisien korelasi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja adalah 0,987 artinya antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja mempunyai hubungan yang erat dan positif serta hubungannya searah, sehingga Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat pula.

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linear berganda pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Konstanta regresi berganda - 1,222, koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) 0,525, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) 1,068. Koefisien regresi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) tersebut adalah :

$$Y = -1.222 + 0.525 X_1 + 1.068 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- Jika segala sesuatu pada variabel independen di anggap konstan maka nilai kinerja karyawan adalah -1.222.
- Jika terjadi penambahan terhadap kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,525.

- c. Jika terjadi penambahan terhadap disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.068.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan dan disiplin kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Koefisien determinasi bahwa R_{square} adalah 0,974 dan Adjusted R^2 sebesar 0,973 atau 97,3% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja sisanya $(100\% - 97,3\%) = 2,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian signifikansi Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 1.019 dengan Sig 0,000. Dengan mencari pada Tabel F, dengan $df_1 = 2$ diperoleh nilai F-tabel. Dengan kondisi F-hitung lebih kecil dari pada F-tabel ($1.019 < 3,16$) dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 > 0,05$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak

yang berarti bahwa variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa Kinerja Karyawan.

2. Hasil pengujian signifikansi Uji-t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai Sig. $0,000 > 0,05$ artinya signifikan. Sedangkan t-hitung $5.551 >$ dari t-tabel ($n-k, 57-2=55$) $0,2609$ artinya H_0 di tolak. Sehingga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian signifikansi Uji-t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Sig $0,000 > 0,05$ artinya signifikan. Sedangkan t-hitung $6.514 >$ dari t-tabel ($n-k, 57-2=55$) $0,2609$ artinya H_0 di tolak. Sehingga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang ditetapkan oleh PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga

kerja dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja.

2. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang sudah baik, dimana Disiplin Kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang rendah dan Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut tinggi sehingga disarankan bagi perusahaan untuk tetap menerapkan kepemimpinan yang saat ini diterapkan.
3. Disiplin Kerja di kantor PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila Disiplin Kerja tersebut ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan agar target perusahaan selalu tercapai.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya manusiaPerusahaan*. Bandung : Rosda
- Abdurahmat Fatoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka. Cipta. Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. Arikunto, Suharsimi.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Danang Sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS : Yogyakarta
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Goverment*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Handoko, H. T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Moehersono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moerdianto, *Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan Go-Public hambatan atau peluang*. 2010, FISE Universitas Negeri Yogyakarta
- Muljadi. 2006. *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, Penerbit Pustaka Publisher, Jakarta.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Lidia Ardiyanti, 2012. *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Indralaya Selatan Kabupaten Ogan Ilir*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Universitas Bina Darma
- Payaman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI

- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sandy Wulandari. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Services*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta:Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Statisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol 5, No 4 August 2013*.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta. Utari Subandrio, Win
- Suprpto, J. 2003. *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Ted; Terry; Hyot (dalam Kartono, 2003). *Beyond Leadership(12 konsep kepemimpinan)*. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wahjosumidjo,1991. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit, Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press