

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SHELTER NUSANTARA

Dwiki Hisyamul Mubarak¹⁾, Sulastrri Irbayuni²⁾

¹ UPN “Veteran” Jawa Timur
email: dwikihisyamulmubarak@gmail.com

² UPN “Veteran” Jawa Timur
email: lastrimanajemen16@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and compensation on the work discipline of employees of PT. Shelter Nusantara. The population of this study were employees of PT. Shelter Nusantara, which amounts to 119. The sampling technique in this study used a simple random sampling technique using the Slovin formula, from the results of the calculation of the slovin formula, a sample of 54 respondents was obtained. The analytical technique used in this study is to use the Partial Least Square (PLS) application. According to the results of the study, it was found that: 1) Leadership has a contribution to work discipline, which means that the better the leadership in a company, the better the work discipline in the company. 2) Compensation has a contribution to work discipline, which means that the better the compensation, the better the work discipline. The company needs to improve the existing leadership and the compensation given to employees so that employee work discipline increases.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Discipline

A. Latar Belakang Teoritis

Salah satu komponen paling vital dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (karyawan). Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan penggerak dan pelaksana utama dalam menjalankan strategi yang sudah disusun, berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan. Salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan pemberdayaan guna dapat menghasilkan para karyawan yang berkualitas adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, karena tak jarang para karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh pemimpinnya saat bekerja. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik bagi para karyawan serta juga harus bisa bersikap tegas kepada para karyawan yang juga melanggar

aturan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang.

Tak hanya dengan kepemimpinan saja, disiplin kerja juga bisa tercipta apabila dalam organisasi tersebut memiliki sistem yang baik dalam memberikan kompensasi terhadap para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, uang makan, uang transport, dan lain-lain, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas penunjang untuk menyelesaikan pekerjaan, pujian, penghargaan, dan masih banyak lagi contoh kompensasi non finansial yang lain.

Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka akan timbul kesemangatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang mana hal ini akan mendorong para karyawan untuk melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan apa yang sudah perusahaan tetapkan, termasuk salah satu bentuk nyatanya adalah mereka akan datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Saraswati (2014), menyatakan ada dua hal yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya. Pertama,

kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, dan kepuasan tersebut akan memicu para karyawan untuk meningkatkan semangat serta motivasinya dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka bisa melaksanakan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan bahkan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Menurut Wirawan (2014) kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Secara umum kepemimpinan memegang peran penting untuk membuat anggota mengerjakan sesuai dengan apa yang telah menjadi keinginan organisasi. Kemampuan kepemimpinan yang baik dalam diri seorang pemimpin organisasi akan membantu menciptakan situasi yang saling memperkuat dan membangun diantara orang-orang yang berada dalam organisasi, sehingga secara tanpa disadari semua orang di dalam organisasi akan membantu pemimpin untuk melakukan fungsi kontrol dan pengawasan di dalam organisasi.

Menurut Terry (2012) dalam penelitian Linda Sari (2020) beberapa indikator kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Objektivitas

Seorang pemimpin memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja bawahannya, hal ini bertujuan agar dari masa ke masa ada peningkatan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin harus bisa bersikap netral dan objektif serta apa adanya dalam melakukan penilaian, utamanya ketika akan menilai kinerja masing-masing bawahannya, jangan sampai hanya karena dasar suka atau tidak suka seseorang terhadap orang lain mempengaruhi penilaian yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

b. Ketangkasan

Seorang pemimpin harus bisa memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh

organisasi yang dipimpinnya, yang berarti harus memanfaatkan kelebihan yang dimiliki dan mencari pemecahan serta bisa mengantisipasi kekurangan yang dimiliki oleh organisasi dengan tepat dan cepat, dan tetap memperhitungkan resiko yang kemungkinan terjadi. Selain itu pemimpin juga harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan para anggotanya lantas kemudian dari hasil komunikasi tersebut bisa disimpulkan dengan teliti sebagai bentuk strategi yang akan dilakukan selanjutnya.

c. Ketegasan

Dalam suatu organisasi pasti akan dijumpai sifat-sifat anggota organisasi atau karyawan yang beragam. Pemimpin harus bisa mengambil sikap yang tegas terhadap seluruh sifat atau kebiasaan bawahannya, utamanya apabila dijumpai ada karyawan yang memiliki sifat yang kurang baik atau bahkan sudah jelas-jelas melanggar peraturan atau hukum yang berlaku, maka hal ini agar segera ditangani. Hal ini bertujuan agar semua orang yang ada dalam organisasi bisa melakukan hal yang sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan yang ditetapkan.

d. Sadar akan diri sendiri

Seorang pemimpin haruslah bisa menjadi teladan yang baik bagi semua bawahannya, maka dari itu diperlukan kesadaran bagi para pemimpin terhadap apa yang selama ini telah dilakukan, apakah sesuai dengan instruksi yang dia perintahkan kepada bawahannya atau justru sebaliknya.

e. Mengajarkan

Pemimpin yang baik harus bisa mengetahui situasi anggotanya yang sedang mengalami hal seperti itu, sehingga pemimpin bisa tanggap untuk mengajarkan atau memberikan bimbingan kepada karyawan tersebut. Selain itu pemimpin juga harus bisa memotivasi dan membangkitkan semangat kerja bawahannya.

Menurut Lijan Poltak (2018:220) Kompensasi adalah seluruh penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Simamora (2004) dalam penelitian Ilham Adityatama (2019), indikator-indikator kompensasi antara lain :

a. Gaji

Gaji umumnya digunakan untuk mendeskripsikan bayaran yang diterima oleh para pegawai atau karyawan yang diterima secara tetap baik itu setiap satu minggu, satu bulan, atau bahkan satu tahun.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di luar upah atau gaji pokok yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya. Biasanya pemberian insentif oleh perusahaan dilakukan atas dasar prestasi atau produktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Beberapa contoh dari tunjangan antara lain seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempermudah dan memperlancar serta memunculkan motivasi karyawan dalam menjalankan kerjanya. Adapun contoh dari kompensasi yang berbentuk fasilitas seperti kendaraan perusahaan, akses internet, komputer atau mesin cetak milik perusahaan, seragam kerja, tempat parkir khusus, dll.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dari para karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik itu peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta mampu untuk menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000) dalam penelitian Puput Meritha Sari (2015) adalah :

a. Ketepatan waktu.

Setiap perusahaan tentu telah memiliki aturan bagi para karyawannya agar masuk dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan bisa masuk kerja tepat waktu maka karyawan tersebut sudah melakukan disiplin kerja.

b. Tanggung jawab yang tinggi.

Ketika para karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, hal ini merupakan salah satu bentuk usaha penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

c. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Peraturan dibuat dengan tujuan untuk ditaati, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut bisa sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan. Sikap yang diambil oleh anggota organisasi atau karyawan terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan bisa menjadi indikator penilaian disiplin karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan masalah penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang dilakukan di PT. Shelter Nusantara. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Shelter Nusantara yang berjumlah 119 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada responden. Metode pengumpulan sampel yang dilakukan pada penelitian ini memakai metode sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling yang memakai Rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan maka pengambilan sampel sejumlah 54 responden.

Skala pengukuran variable yang dipakai dalam penelitian memakai skala likert. Motode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji hipotesis serta uji reliabilitas.

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Average variance extracted (AVE)

	AVE
DISIPLIN KERJA (Y)	0.692375
KEPEMIMPINAN (X1)	0.553973
KOMPENSASI (X2)	0.620298

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.553973, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.620298, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.692375, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Reliabilitas Data

	Composite Reliability
DISIPLIN KERJA (Y)	0.869574
KEPEMIMPINAN (X1)	0.857076
KOMPENSASI (X2)	0.866348

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator

disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.857076, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.866348, dan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.869574, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

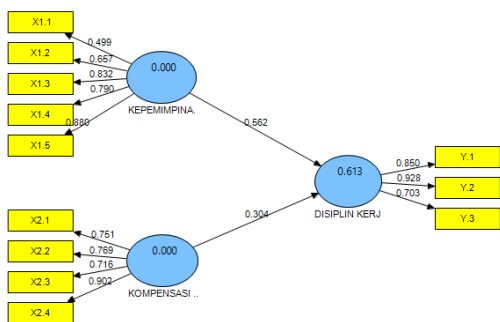
Latent Variable Correlations

	DISIPLIN KERJA (Y)	KEPEMIMPINAN (X1)	KOMPENSASI (X2)
DISIPLIN KERJA (Y)	1.000000		
KEPEMIMPINAN (X1)	0.744160	1.000000	
KOMPENSASI (X2)	0.640709	0.598911	1.000000

Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel *latent variabel correlations* diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik.

Dari tabel *latent variabel correlations* diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi yang sedang. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0.744160, hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Disiplin Kerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dibandingkan variabel Kompensasi.

Analisis Model PLS



Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficient*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Disiplin Kerja).

R-Square

	R Square
DISIPLIN KERJA (Y)	0.613082
KEPEMIMPINAN (X1)	
KOMPENSASI (X2)	

Nilai $R^2 = 0.613082$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Disiplin Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Kepemimpinan dan Kompensasi dengan varian sebesar 61,30% Sedangkan sisannya sebesar 38,70% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Kepemimpinan dan Kompensasi).

Uji Hipotesis Inner Weight

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (10/STERR)
KEPEMIMPINAN (X1) -> DISIPLIN KERJA (Y)	0.562028	0.561614	0.070679	0.070679	7.951832
KOMPENSASI (X2) -> DISIPLIN KERJA (Y)	0.304105	0.311990	0.068920	0.068920	4.412413

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0.562028, dan nilai *T-statistic* sebesar 7.951832 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0.304105, dan nilai *T-statistic* sebesar 4.412413 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$), maka **Signifikan (positif)**.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Shelter Nusantara, yang artinya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, dapat diterima. Adanya sikap kepemimpinan yang baik akan membuat para karyawan merasa dihargai dan juga memiliki sosok untuk menjadi panutan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga secara tidak langsung setiap arahan dan perintah yang diberikan oleh para pimpinan perusahaan kepada para bawahannya akan langsung dilaksanakan. Selain itu ketika ada suatu kesalahan di perusahaan tersebut, pimpinan yang baik akan bertindak tegas sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Shelter Nusantara, yang artinya Kompensasi yang baik dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, dapat diterima. Sistem kompensasi yang baik, akan membuat para karyawan merasakan kerja keras yang telah mereka lakukan demi kemajuan perusahaan dihargai. Kompensasi yang baik akan terlihat apabila dalam perusahaan

tersebut gaji karyawan, tunjangan, insentif, dan fasilitas-fasilitas diberikan kepada karyawan agar setiap kegiatan di perusahaan tersebut bisa berjalan lancar, sehingga hal itu tentu juga membuat karyawan bisa menjalankan apa yang telah menjadi ketetapan dari perusahaan, sesuai dengan salah satu hal yang menjadi indikator penilaian dari kedisiplinan sendiri.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Shelter Nusantara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan Disiplin Kerja. Berarti semakin baik kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan, maka disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat.
2. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan Disiplin Kerja. Berarti semakin baik kompensasi yang ada dalam suatu perusahaan, maka disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat.

E. Rekomendasi

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Para pemimpin dalam perusahaan supaya bisa menjadi sosok mentor yang baik kepada para karyawannya sebab pada kenyataannya para karyawan membutuhkan pemimpin mereka bisa mengajarkan bagaimana cara agar mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Perusahaan harus bisa memberikan fasilitas yang memadai guna dapat menunjang pekerjaan mereka, yang mana tentu hal ini akan bisa membuat mereka semakin bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, yang mana hal ini tentu akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3. Perusahaan juga harus bisa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dirasa dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebab masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan selain kepemimpinan dan kompensasi yang juga tidak bisa serta merta dibiarkan.. Seperti : perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung terciptanya disiplin kerja, adanya motivasi kerja yang diciptakan di lingkungan kerja tersebut sehingga para karyawan bisa berlomba-lomba meningkatkan kedisiplinannya dengan tujuan mendapatkan keuntungan tambahan seperti promosi jabatan, adanya pengawasan yang melekat (waaskat), adanya aturan dan sanksi tegas yang tertulis dalam peraturan perusahaan sehingga pemimpin tidak terkesan mengadada saat akan melakukan penegasan guna peningkatan disiplin kerja, dan juga adanya hubungan kemanusiaan yang melekat antar individu dalam perusahaan, dan masih banyak lagi faktor yang lain.

F. Referensi

- Adityatama, Ilham. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Skripsi*. Medan: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Alih Bahasa: Diana Angelica Salemba Empat, Jakarta.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta
- Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGrawHill, 1967.

- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling*, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.
- Hair et al., (1998), *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Husein Umar (2004), *Metode Riset Ilmu Administrasi*, Pt Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Puput, M, S. et al. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Tahun XII, No 2, Oktober 2015.
- Purwanto Ngalm, 1991, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sari, Linda. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. *Skrripsi*. Medan: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sastrohadwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny , *Metode Riset Sumber Daya Manusia* , Jember:Graham Ilmu, 2004
- Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tabachnick, B. G., dan L. S. Fidell. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. California: Pearson Education Inc.
- Thoha, Miftah. 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wirawan, 2014, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian:Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer* , Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.