



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES CABANG
PONDOK GEDE)**

Oleh : Sri Lestari dan Rahma Fathir Damayanti
email : srisleman68@gmail.com; rahmafathird@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work discipline and leadership have on employee performance at PT. Telkom Access Pondok Gede Branch. This research is a research using a quantitative approach, the sample used in this study are employees of PT. Telkom Access Branch Pondok Gede, totaling 32 people. Based on the results of data analysis and hypothesis testing using the t test, partially work discipline (X1) has a significant positive effect on job satisfaction (Y) with a significant value of 0.000 and tcount of 11,394 indicating that the significant level of $0.000 < 0.05$ and tcount $11,394 > t$ table 2,042 which means that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Partially leadership (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y) with a significant of 0.000 and tcount of 9.757 indicating that the significant level is $0.000 < 0.05$ and tcount $9.757 > t$ table 2.042 which means that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously the results obtained fcount $82,012 > f$ table 2.92, which means H_0 is rejected while H_a is accepted. This means that the variables of work discipline and leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The multiple correlation on R Square of 85% is explained by work discipline and leadership, while the rest is explained by other factors outside the research variables, such as work environment factors, compensation, work motivation and others.

Keywords: Work Discipline, Leadership, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dunia saat ini, semakin banyak pesaing bisnis yang merasa kesulitan untuk melakukan bisnis, terutama di Indonesia. Perusahaan harus mampu mempekerjaakan karyawannya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menciptakan keberhasilan perusahaan melalui penyelesaian fungsi dan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perencanaan, implementasi dan pengendalian proses produksi di perusahaan mana pun, staf yang andal, membentuk keterampilan manajerial yang tepat strategi yang tepat untuk mengelola peluang yang tepat.

PT. Telkom Akses adalah anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. yang bergerak di bidang *manage service* infrastruktur jaringan PT. Telkom Akses di dirikan pada tanggal 12 Desember

2012 dan sejak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi instalasi jaringan akses broadband termasuk sebagai penyedia *Network Terminal Equipment* (NTE), serta menyediakan pekerjaan jasa *manage service operation & maintenance* jaringan akses *broadband*. Salah satu yang menjadi pemicu berdirinya PT. Telkom Akses adalah besarnya peluang untuk ikut terlibat dalam peningkatan penetrasi *broadband* di Indonesia PT. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan jumlah pelanggan telpon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telpon seluler sebanyak 104 juta serta memiliki anak perusahaan yang tergabung dalam Telkom Group. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa yaitu *manage service* jaringan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Jati Makmur No.5 RT.003/RW.005, Jati Makmur, kec. Pondok Gede, Kota Bekasi, Jawa Barat 17411.

* Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta

(Fattah, 2017) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku kerja yang dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. (Norawati & Fahraini, 2022). Penurunan kinerja divisi teknisi PT. Telkom Akses dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.1
 Data Kinerja Pemasangan Internet

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Target perbulan	Realisasi	Target perbulan	Realisasi	Target perbulan	Realisasi
Januari	200	170	200	171	200	170
Februari	200	173	200	170	200	164
Maret	200	169	200	174	200	156
April	200	175	200	170	200	148
Mei	200	179	200	167	200	156
Juni	200	183	200	167	200	167
Juli	200	180	200	165	200	189
Agustus	200	179	200	162	200	180
September	200	190	200	158	200	150
Oktober	200	188	200	152	200	167
November	200	181	200	155	200	137
Desember	200	170	200	155	200	145
Rata-rata	200	178	200	164	200	161
		89%		82%		80%
Kategori		B		B		B

Sumber : PT. Telkom (Data diolah)

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Telkom Akses mengalami penurunan rata-rata pencapaian dari tahun 2019-2021 yaitu pada tahun 2019 rata-rata pencapaian 89% dengan kategori B, pada tahun 2020 pencapaian 82% dengan kategori B, dan pada tahun 2021 pencapaian 80% dengan kategori B dengan ini pencapaian rata-rata dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan dengan kategori B.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah merasakan dan mengikuti aturan dengan percaya diri tanpa memaksanya. Agar karyawan mencapai efisiensi kerja yang tinggi, manajer perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan tersebut. Disiplin mempengaruhi kinerja pekerjaan dan kinerja tugas (Tamba & Husain, 2021). Dengan disiplin, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Jika disiplin kerja tidak diberikan, target yang ditentukan mungkin tidak dapat dicapai dengan cara yang paling tepat. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran. (Rahmati dkk., 2020). Menurut (Rahmati

dkk., 2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan tidak dilakukan dengan kesadaran diri dan tanggung jawab sehingga para karyawan di PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede ini memiliki disiplin kerja yang rendah dan mengakibatkan nilai kinerja karyawan rendah.

Kepemimpinan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepemimpinan memegang peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan kepemimpinan memegang peran penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan mempengaruhi bawahan sehingga bawahan mau dengan sadar atau tidak untuk mengabdikan diri dan berpartisipasi pada organisasi secara efektif dan efisien (Arianty, 2016). (Susanto, 2017) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah proses yang disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruh yang kuat terhadap orang lain". Turunnya kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede diakibatkan oleh kepemimpinan yang bersifat otoriter yaitu memberikan pekerjaan sesuka hati tanpa melakukan pendekatan terhadap karyawan dengan baik sehingga karyawan menjadi tidak efektif. Lalu, kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses mengalami penurunan akibat kepemimpinan, kepemimpinan merupakan faktor penting untuk membentuk dan membantu karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan. Pada PT. Telkom Akses terjadinya sifat kepemimpinan yang otoriter, yaitu memberikan pekerjaan sesuka hati tanpa melakukan pendekatan dengan karyawan yang dapat memicu karyawan bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif. (Maryadi, 2021.) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan dapat tercapai ". (Wijono, 2018) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan" . Penelitian yang dilakukan oleh (TARIGAN & RAHMAYANI, 2020a) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Tamba & Husain, 2021) (Lestari dkk., 2021) , (Rizkia & Syarifuddin, 2021), (Rahmati dkk., 2020) dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh (Arianty, 2016), dan (Siti Nur Aisah, 2020) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi kasus pada karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede)**.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses cabang Pondok Gede.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa *“ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”*. (Sinambela, 2017) menyatakan bahwa *“ Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi “*

Kepemimpinan

(Bahri, 2018) menyatakan bahwa *“Kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan memperoleh tujuan, dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan percaya diri”*. (Amirullah, 2015) menyatakan bahwa *“kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.”*

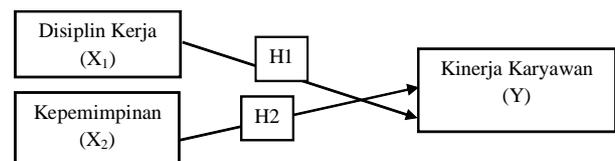
Kinerja karyawan

(Indra & Cahyaningrum, 2019) menyatakan bahwa *“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang individu dalam organisasi atau bisnis*

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis”. (Hamali, 2018) menyatakan bahwa *“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”*.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

(Candra dkk., 2021) *“Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian”*.



1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Indra & Cahyaningrum, 2019) menyatakan bahwa *“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang individu dalam organisasi atau bisnis sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis”*. Agar karyawan mencapai efisiensi kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan ini. Disiplin mempengaruhi prestasi kerja dan prestasi kerja. Dengan disiplin, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari dkk., 2021), Tamba & Husain (2021), (Rizkia & Syarifuddin, 2021), (Hartaroe dkk., 2016) , serta (Roselyn dkk., 2021) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

(Bahri, 2018) menyatakan bahwa *“Kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan memperoleh tujuan, dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan percaya diri”*. Kepemimpinan memegang peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan kepemimpinan memegang peran penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

atau organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (TARIGAN & RAHMAYANI, 2020), (Siti Nur Aisah, 2020), (Arianty, 2016) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi teknisi pemasangan internet PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede yang berjumlah 32 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan regresi data panel dengan program pengolahan statistik yang dikenal dengan SPSS 26. Untuk menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Normalitas

Tabel 4.1
 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

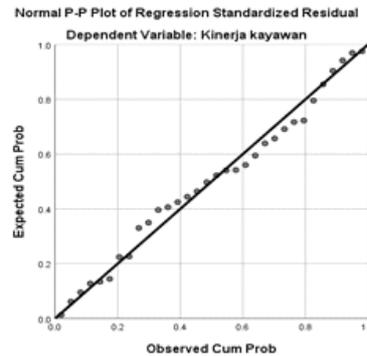
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.57241476
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.080
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov sumirnov* dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal karena apabila nilai signifikansi > 0,05 maka penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka penelitian tidak terdistribusi normal. Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwasannya nilai signifikansi 0,200 hal ini berarti nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat

disimpulkan data penelitian ini terdistribusi normal. Untuk Uji Normalitas selanjutnya adalah melihat dari uji Probability-plot dimana jika titik-titik data berada di daerah garis dan mengikuti garis diagonal maka hal tersebut nilai residual terdistribusi normal. Dan apabila titik-titik tidak berada di daerah garis dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

Gambar 4.1
 Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa pada Uji Normalitas *Probability-plot* data terdistribusi Normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi atau tidak adanya korelasi yang tinggi. Untuk menguji multikolinearitas ini yang digunakan adalah dengan melihat nilai VIF pada program SPSS dan nilai *tolerance*. Apabila nilai TOL variabel bebas > 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala Multikolinearitas. Berikut merupakan tabel Multikolinearitas untuk melihat nilai VIF dan TOL :

Tabel 4.2
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.266	3.759
	Kepemimpinan	.266	3,759

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 26

Pada tabel 4.2 menunjukkan nilai tolerance 0,266 > 0,1 dan nilai VIF 3.759 < 10. bahwa semua variabel terbebas dari multikolinearitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan metode *Scatterplot* sebagaimana gambar berikut :

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.637	2.207		2.555	.016
	Disiplin	-.023	.090	-.088	-.249	.805
	kepemimpinan	-.027	.090	-.107	-.302	.765

a. Dependent Variable: RESABS

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 menampilkan hasil bahwa disiplin dengan nilai signifikan 0.805 > 0.05 dan kepemimpinan dengan nilai signifikan 0.765 > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan terdistribusi normal dalam penelitian ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Pada Uji Autokorelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terjadi suatu korelasi antar residual. Untuk menguji tersebut dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dan yang dilihat adalah nilai *durbinwatson*.

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4 - dL)$ maka hipotesis nol ditolak, dalam penelitian tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4 - dU)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada penelitian yang dibuat.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4 - dU)$ dan $(4 - dL)$ dalam penelitian yang dibuat tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.4 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.922 ^a	.850	.839	4.727	.850	82.012	2	29	.000	1.835

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dapat diketahui tabel 4.15 sebagai berikut: DW : 1,835 dL : 1,2437 (Diambil dari tabel *Durbin-Watson*) dU : 1,6505 (Diambil dari tabel *Durbin-Watson*) Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai yang didapat sesuai dengan kriteria $dU < DW < (4 - dU)$ yaitu $1,6505 < 1,835 < (2,3495)$ dan hasil tersebut adalah tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan, disiplin kerja

berpengaruh sehingga target perusahaan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tamba & Husain, 2021), (Laila, dkk, 2021), (Ainun & Syarifudin, 2021), (Triana, 2021), (Rahman, dkk, 2021) (Lukito, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan disiplin kerja diharapkan dapat mengefisiensi biaya dan menggunakan jam kerja secara efektif sehingga kinerja karyawan meningkat.

4.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori menurut (Bahri, 2018) kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan memperoleh tujuan, dan menjadi seseorang yang diikuti oleh orang lain dengan senang hati dan percaya diri. Apabila kepemimpinan kepada

karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muizu., 2019), (Aryanti., 2017), dan (Aisyah., 2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Pemimpin yang baik maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang adil dan baik sehingga karyawan merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dari kuesioner, hasil analisis berganda dan pengujian hipotesis dari data penelitian yang menghimpun berbagai informasi responden mengenai disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan

Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Secara parsial dan simultan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknisi pemasangan internet PT.Telkom Akses Cabang Pondok Gede
2. Secara parsial dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknisi pemasangan internet PT.Telkom Akses Cabang Pondok Gede

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, maka disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan disiplin, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan seefisien dan seefektif mungkin. Jika disiplin kerja tidak diberikan, target yang ditentukan mungkin tidak dapat dicapai dengan cara yang paling tepat.
2. Perlu adanya dorongan dan kepedulian pimpinan seperti pembinaan dan pengarahan secara terus-menerus terhadap bawahannya mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab kerja masing-masing pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri.
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dalam pembahasan mengenai semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM* (edisi asli). Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Bahri, M. S. (2018). *pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. CV. Jakad Publishing.
- Candra, V., simarmata, N, I, P., & Purba, B. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian* (cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Fattah, H. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI* (cetakan 1). Elmatara.
- Hamali, A. (2018). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Mengelola Karyawan* (edisi keti). PT BUKU SERU.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan Oleh: *Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Indra, M., & Cahyaningrum, I. (2019). *CARA MUDAH MEMAHAMI METODELOGI PENELITIAN* (edisi 1). CV BUDI UTAMA.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis, 1(4)(6)*, 1–9.
- Likuiditas, P., Kerja, M., & Penjualan, D. A. N. P. (2021). *DI BURSA EFEK INDONESIA Oleh : NARA THRISNA ARYANI*.
- maryadi. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PELAYAN: Dimensi Baru Dalam Kepemimpinann*. celesbes media perkasa.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *determinan komitmen dan kinerja karyawan pada badan usaha milik daerah (bumd)* (edisi 1). cv adanu abimata.
- Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta penguatuh terhadap kepuasan kerja*

- karyawan (studi pada dinas kesehatan kabupaten jombang)* (edisi 1). penerbit lppm.
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021a). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3575–3583.
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021b). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung*. 8(4), 3575–3583.
- Roselyn, A., Chandra, W., Anggraini, D., Vincent, W., & Utama, T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Masa Pandemi Covid-19 di PT Permata Niaga KIM1. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 245–250. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage%7C245>
- Sinambela, L. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (edisi kedua). PT Bumi Aksara.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Susanto, Y. (2017). *peran kepemimpinan dalam mengelola koperasi* (edisi 1). CV BUDI UTAMA.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 315. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11136>
- TARIGAN, B. R., & RAHMAYANI, E. V. A. (2020a). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil* 2(6), 260–268.
- TARIGAN, B. R., & RAHMAYANI, E. V. A. (2020b). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil* 2(6), 260–268. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14901>
- Wijono, S. (2018). *kepemimpinan dalam perspektif organisasi* (edisi 1). prenadamedia grup.
