

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. HINDO (H&M SKA MALL) PEKANBARU.

WANDI NUR IKHSAN, S.PT.,M.M<sup>1</sup>\*, NOVIN HARANZA<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia \*[wandinurikhsan2017@gmail.com](mailto:wandinurikhsan2017@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Diduga kepemimpinan, dan disiplin kerja karyawan pada PT. HINDO Pekanbaru masih kurang baik. Permasalahan yang timbul adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Di PT. HINDO Pekanbaru ? Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 43 responden. Variabel-variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert, dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke responden. Analisis data menggunakan analisis statistik model korelasi dan regresi linier sederhana dengan bantuan Software SPSS 21.0 for Windows. Untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas, realibilitas, dan normalitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Setelah dilakukan uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dimana di dapat t hitung (4,235) > t tabel (2,017). Adapun hasil dari regresi linier sederhana nya adalah  $Y = 7,767 + 0,362 X$ , dengan nilai uji normalitas sebesar 0,987. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi karyawan, hendaknya bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan menyesuaikan jam kerja sesuai aturan yang berlaku. Adapun bagi pimpinan hendaknya lebih sering mengadakan diskusi dengan para karyawan dalam hal pekerjaan.

## ARTICLE HISTORY

Diterima 07 Februari 2022

Direvisi 12 Maret 2022

Diterima 20 April 2022

## KATA KUNCI

Kinerja Karyawan dan Disiplin kerja.

## Pendahuluan

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta menjualkan produknya, akan tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya untuk mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukanlah hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem perusahaan itu sendiri. Perpaduan antara dari ketiga tersebut diharapkan mampu muncul memiliki lingkungan kerja yang aman dan kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. (Sujatmiko & Putra, 2021).

Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai pihak bahwa yang melanjutkan kelangsungan suatu organisasi ialah manusia yang merupakan unsur terpenting. Dalam mengingatkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan secara berkelanjutan dan sesuai dengan karyawan dalam tiap perusahaan menjadi sangat penting. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis, uang dan material yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti robot atau mesin yang sifatnya pasif dan dapat disesuaikan dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 2012).

Organisasi merupakan satu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang akan dilaksanakan memerlukan pemimpin yang mampu menggerakkan, memonitoring serta mengawasi jalannya kerja organisasi secara efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia memiliki kedisiplinan yang kuat untuk melakukan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada perusahaan. Secara umum disiplin

kerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi. (Elvis & Setiawan, 2021).

Melalui manajemen sumber daya manusia aspek disiplin kerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Disiplin kerja pegawai banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan para anggota organisasi. (Ikhsan & Martian, 2021).

Peningkatan disiplin kerja pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam suatu organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan pada PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru memiliki pemimpin yang selalu bergerak aktif dalam melaksanakan tugas dan menggerakkan segala aktivitas karyawan perusahaan.

Namun disini lain ada beberapa karyawan yang tidak nyaman dalam kepemimpinan pimpinan tersebut. Yang di sebabkan adanya ketidak sesuaian antara keputusan hasil rapat/breafing dengan tindakan yang dilakukan dan adapula beberapa tindak ketidak disiplin karyawan yang dapat dilihat dari jam kerja yang diberikan. Dan terkadang sifat dan tindakan pimpinan yang membeda-beda kan karyawan, sehingga hal ini dapat memicu muncul hal-hal yang tidak diinginkan, antara lain yaitu kecemburuan sosial dan terbentuknya sitem geng-geng an atau kubu-kubuan. Namun dalam hal ini, pimpinan kadang hanya mementing kan pencapaian atas target yang ada. (Hairudin & Mahmud, 2021).

Untuk melihat penilaian kepemimpinan pada pemimpin PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 : Jumlah Laba dan Rapat Pimpinan PT.HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru**

| Tahun  | Jumlah Rapat | Pencapaian/ target (Rp) | Jumlah Yang Tercapai (Rp) | Persentase Pencapaian |
|--------|--------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 2018   | 8            | 95,000,000,000          | 102,500,000,000           | 107.89%               |
| 2019   | 12           | 98,500,000,000          | 100,980,000,000           | 102.52%               |
| 2020   | 10           | 75,000,000,000          | 90,750,000,000            | 121.00%               |
| Jumlah | 30           | 268,500,000,000         | 294,230,000,000           | 109.58%               |

**Sumber: Penilaian Divisi, 2020**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah laba dan rapat pimpinan pada PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru sudah memberikan dan menjalankan peran pemimpinnya dengan melakukan rapat dan mendapatkan laba yang cukup meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun. Namun pada tahun 2020 adanya penurunan target yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu sempat terjadinya PEMBATAAN SOSIAL BERSKALA BESAR (PSBB) dan hal ini juga yang memicu penutupan operasional di Mall SKA pekanbaru.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaannya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasive dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar disiplin kerjanya meningkat. Robbins (2012) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pemimpin.

Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor

pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan akan melaksanakan peraturan atau pedoman yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara umum serta sasaran-sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk dapat dilaksanakan oleh tiap unit kerja yang ada dalam perusahaan baik untuk dapat dilaksanakan oleh tiap kegiatan pekerjaan, efisiensi serta efektivitas karena itu unsur kekuatan dalam menjalankan suatu aturan yang telah dibuat oleh perusahaan juga pendisiplinan bagi karyawan dan tiap karyawan harus menaati semua disiplin aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bila karyawan yang tidak disiplin menjalankan aturan yang telah dibuat, maka ada sanksi (hukuman) yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang terjadi.

Untuk melihat kedisiplinan kerja karyawan pada PT.HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru dilihat melalui absensi karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 : Absensi karyawan**

| Tahun | Izin |     | Alpa |     | Terlambat |     |
|-------|------|-----|------|-----|-----------|-----|
| 2018  | 21   | 43% | 22   | 46% | 10        | 21% |
| 2019  | 7    | 13% | 9    | 19% | 13        | 27% |
| 2020  | 5    | 9%  | 2    | 4%  | 6         | 13% |

**Sumber: Administrasi PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru, 2020**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan pada PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru dari tahun 2018 sampai tahun 2020 memiliki tingkat pelanggaran yang turun berdasarkan disiplin dan aktif hal ini dikarenakan bahwa absen yang dilakukan pada setiap hari harus terlaksanakan dengan baik, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang yang mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan.

Semakin rendah kedisiplinan seseorang diikuti dengan semakin rendah tanggung jawab seorang terhadap pekerjaannya. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena jika seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi, guna mewujudkan organisasi yang pertama dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini akan diberi judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. HINDO (H&M SKA MALL) PEKANBARU”**.

## **Dukungan teoritis**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Sutrisno, 2015) Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan

dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin 2005). Handoko (2002), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

### **Disiplin Kerja**

Siagian (2002) mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan, (4) pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama, (5) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (6) ada tidaknya pengawasan pimpinan.

## **Metode penelitian**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT HINDO (H&M SKA MALL) di DELIMA, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau, 28155.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh dan dipengaruhi dari variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan PT. HINDO (H&M SKA MALL) Pekanbaru yang berjumlah 43 orang.

#### **Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2012) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Arikunto (2010) jika populasi kurang dari 100 maka akan lebih baik jika sampel penelitian diambil secara keseluruhan dari populasi, maka sampel dari penelitian ini adalah 43 orang.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Data Primer (Primary Data).**

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan dianalisa (Sugiyono, 2012). Kuesioner dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Kemudian jawaban dari responden tersebut akan diolah sesuai dengan teknik analisis data tersebut.

#### **Data Sekunder (Secondary Data)**

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

## Hasil

### Identitas Responden

#### Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5.1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| Laki-laki  | 25     | 58.14%     |
| Perempuan  | 18     | 41.86%     |
| Total      | 43     | 100%       |

**Sumber: Data Olahan 2021**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki memiliki persentase sebesar 58.14% yang terdiri dari 25 orang, maka artinya lebih sedikit dari jumlah responden perempuan sebesar 41.86% yang terdiri dari 18 orang. Artinya karyawan di perusahaan ini didominasi oleh laki-laki.

#### Berdasarkan Usia

**Tabel 5.2: Identitas Responden Berdasarkan Usia**

| Usia(Tahun) | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| 21-30       | 39     | 90.70%     |
| 31-40       | 4      | 9.30%      |
| Total       | 43     | 100%       |

**Sumber: Data Olahan 2021**

Tabel diatas menjabarkan bahwa usia karyawan yang menjadi responden penelitian ini dari umur 20 tahun hingga usia 40 tahun. Rentang usia responden tersebut masih berada dalam usia produktif untuk bekerja. Lebih rincinya, responden dengan rentang usia dari 21 tahun hingga 30 tahun terdiri dari 39 responden. Rentang usia 31 tahun hingga 40 tahun terdiri dari 4 orang.

#### Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 5.3: Identitas Responden Berdasarkan Masa kerja**

| Masa kerja   | Jumlah | persentase |
|--------------|--------|------------|
| 1 -5 tahun   | 38     | 88.37%     |
| 6 – 10 tahun | 5      | 11.63%     |
| Total        | 43     | 100%       |

**Sumber: Data Olahan 2021**

Masa kerja responden berkisar antara 1 tahun hingga 10 tahun. Responden dengan masa kerja yang melebihi 5 tahun terdiri dari 5 orang responden. Sedangkan untuk responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 38 orang.

#### Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 5.4: Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| SMA/ sederajat      | 35     | 81.40%     |
| D3                  | 3      | 6.98%      |
| S1                  | 5      | 11.63%     |

|       |    |      |
|-------|----|------|
| Total | 43 | 100% |
|-------|----|------|

**Sumber: Data Olahan 2021**

Latar belakang pendidikan responden berdasarkan tabel diatas didominasi oleh SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 35 orang atau 81.40%. Latar belakang pendidikan responden dengan gelar S1 menjadi kedua terbanyak yaitu 5 orang atau 11.63%. Untuk latar belakang pendidikan D3 terdiri dari 3 orang atau 6,98%.

### Kepemimpinan

Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,78 yang memiliki kriteria setuju, item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah nomor 2 yaitu Pimpinan senantiasa mengevaluasi pemecahan masalah dengan karyawan

### Disiplin Kerja

Nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,66 yang memiliki kriteria setuju, item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah item nomor 2 yaitu Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil deskripsi maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3.78 yang berarti setuju. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja memiliki rata-rata sebesar 3,66 yang berarti setuju. Dari hasil uji kualitas data diperoleh bahwa data sudah valid, reliabel, sehingga jawaban responden sudah layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 7,767 + 0,362X$ . Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Adapun hasil uji normalitas diperoleh nilai 0,987 yang artinya bahwa data berdistribusi normal.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa variabel bebas dalam hal ini variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini disiplin kerja. Hal ini tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4,235)  $t_{tabel}$  (2,017), sedangkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja sebesar 29,4%.

### Saran

1. Bagi pimpinan, hendaknya lebih sering mengadakan diskusi dengan para karyawan dalam hal pekerjaan.
2. Bagi karyawan, hendaknya bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan menyesuaikan jam kerja sesuai aturan yang berlaku.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat menambah variabel bebas. Hal tersebut dikarenakan masih ada variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diamati dalam penelitian ini sebesar 70,6%.

### Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ajeng Retno Kusumawati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
- Alex. S. Nitisemito. 2012. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta : Arena Ilmu.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Febri Setiyani. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Security PT.



- Karya Satria Abadi Pekanbaru. Skripsi.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012 “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012 “Manajemen Sumber Daya Manusia” cetakan ke enam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Jeli, Nata Liyas. 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Pekanbaru : STIE Riau.
- Kartono, 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat, 2009 “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3”. Jakarta: Erlangga.
- Novianty Djafri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Empati Dan Motivasi terhadap Budaya organisasi (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo). Jurnal Manajemen volume XIX No 01
- Rivai, Veitzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : CV Trans Info Media.
- Rivai, Veitzal dan Jauvani Sagala, 2013 “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”, edisi kedua, cetakan ke-5, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, dan Coulter, 2012. “Manajemen”, edisi kesepuluh, jilid satu, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robbins. P. Stephen Dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rustam Efendi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Unisma.
- Safitriani, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, Makassar : UIN Alauddin.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. Bilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. (2011). Statistika Deskriptif Untuk Penelitian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stoner, James. A. F. 2012. Manajemen. Prentice – Hall.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik.
- Elvis, & Setiawan, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 239–250. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31463>.
- Hairudin, & Mahmud, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Journal of Education and Learning, 2(3), 45–52. <https://doi.org/10.55748/bjel.v2i3.279>.
- Ikhsan, W. N., & Martian, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 217–227. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31461>.
- Sujatmiko, R., & Putra, N. A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRICON PCO TERMINIX PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 281–290. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i1.4236>.