

**GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RSUD EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM**

Sastra Tamami¹, Ahmad Arifin², Indra Firdiyansyah

¹Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan Batam, Kepulauan Riau

²Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan Batam, Kepulauan Riau

³Program Studi Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji

sastrabobs@gmail.com, arifin@fekon.unrika.ac.id, indrafirdiyan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of leadership style, communication, competence and work discipline on the employee performance of Embung Fatimah Hospital, Batam City. The research method used in this research is quantitative method and this research was conducted at Embung Fatimah Hospital, Batam City. The population in this study were all employees in Embung Fatimah Hospital, Batam City, amounting to 641 employees. Sampling is done by incidental technique or sampling based on chance. The data collection method in this study was carried out by observation or conducting a direct survey to the location of Embung Fatimah Hospital, Batam City and distributing questionnaires via google form. The data analysis technique is using validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination (R^2). The conclusion of this study is that the variables of leadership style and competence have a positive and significant effect on employee performance, the variables of communication and work discipline have no significant effect on employee performance, and simultaneously the variables of leadership style, communication, competence and work discipline have a significant effect positive and significant on employee performance.

Keywords : Leadership Style; Communication; Competence; Work Discipline; Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan penelitian ini dilakukan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di RSUD Embung Fatimah Kota Batam yaitu berjumlah 641 karyawan. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental atau penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi atau melakukan survei langsung ke lokasi RSUD Embung Fatimah Kota Batam dan menyebarkan kuesioner melalui google form. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu pelayanan publik yang sangat diperhatikan oleh pemerintah. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan tingkat kesembuhan seorang pasien dirumah sakit. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, akan meningkatkan nilai dari rumah sakit itu sendiri. Rumah sakit merupakan salah satu bidang jasa yang tidak terpisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia, tujuan utama dari dikelolanya sumber daya perawat rumah sakit yang baik adalah untuk memuaskan pasien.

Faktor yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dalam kaitan ini pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur serta mampu memotivasi setiap karyawan untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya, karena tidak ada manusia yang mempunyai persamaan dan perbedaan mutlak satu sama lain, tetapi dalam organisasi seringkali diperlakukan sama. Faktor pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Seorang pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan bawahannya untuk melakukan tugasnya, serta prestasi karyawan juga dipengaruhi oleh atasannya.

Komunikasi merupakan hal yang mendasar bagi kehidupan setiap manusia, baik itu manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Komunikasi efektif dalam bidang pelayanan rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan komunikasi yang terlibat sangat banyak, informasi yang dibutuhkan sangat banyak, serta menyangkut dengan emosi pasien/keluarga pasien, dan petugas kesehatan yang cukup tinggi.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas penalamannya kerjanya serta peningkatan kerjanya akan meningkat juga. Kompetensi juga bisa menjadi pengaruh kinerja karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan hasil dari kerjanya yang maksimal dan akan melakukan segalanya dengan berpegang teguh pada peraturan yang berlaku. Peraturan ini memberikan dan membuat karyawan menjadi disiplin. Hal ini juga berarti akan ada sanksi yang diberikan apabila peraturan tersebut tidak dijalankan.

Setelah mengetahui semua uraian-uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, kuesioner atau angket dan wawancara.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam sebanyak 641 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:215), sampel adalah sebagian dari populasi. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

- n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
 $e^2 = 10\%$ atau 0,1

Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus slovin maka didapat sampel sebanyak 87 karyawan yang berasal dari populasi sebesar 641 karyawan dan tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2015:172) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- 3) r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau α 5%

2) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:154) :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2015:275) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Y apabila $X_1 = X_2 = X_3 = 0$ (konstanta)

β = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kompetensi

X_4 = Disiplin Kerja

e = error

4. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak (Sugiyono, 2015:184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = dsitribusi t

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden penelitian

Kriteria pengujia sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$, Tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Ha : $b_1 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2016:66) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- Tolak Ho jika nilai probabilitas $t \leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha$ 0,05)
- Terima Ho jika nilai probabilitas $t >$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha$ 0,05)
- Mencari t tabel : $df = n-k$

Dimana :

df = degree of freedom

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas dan variabel terikat

$\alpha = 5\%$ (0,05)

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat secara bresama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikuip dari Sugiyono (2015:257) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n-K-1)}{K(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel penelitian

Kriteria Pengujian sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)

H_a : $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:85) adalah dengan menggunakan angka probabilitas adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- c) Mencari F tabel : $df N_1 = K-1$
 $df N_2 = n-k$
Dimana : df : degree freedom
n = jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas dan terikat

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 dan 1. Koefisien determinasi 0, artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:51)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi

Dimana apabila :

Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap Y, lemah

Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1,1	0,617	0,178	Valid
	X1,2	0,499	0,178	Valid
	X1,3	0,595	0,178	Valid
	X1,4	0,715	0,178	Valid
	X1,5	0,666	0,178	Valid
	X1,6	0,718	0,178	Valid
Komunikasi (X2)	X2,1	0,79	0,178	Valid
	X2,2	0,755	0,178	Valid
	X2,3	0,785	0,178	Valid
	X2,4	0,794	0,178	Valid
	X2,5	0,863	0,178	Valid
	X2,6	0,828	0,178	Valid
Kompetensi (X3)	X3,1	0,677	0,178	Valid
	X3,2	0,833	0,178	Valid
	X3,3	0,758	0,178	Valid
	X3,4	0,816	0,178	Valid
	X3,5	0,833	0,178	Valid
	X3,6	0,767	0,178	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4,1	0,877	0,178	Valid
	X4,2	0,791	0,178	Valid
	X4,3	0,848	0,178	Valid
	X4,4	0,891	0,178	Valid
	X4,5	0,354	0,178	Valid
	X4,6	0,806	0,178	Valid
Kienrja Karyawan (Y)	Y1	0,722	0,178	Valid
	Y2	0,778	0,178	Valid
	Y3	0,858	0,178	Valid
	Y4	0,764	0,178	Valid
	Y5	0,882	0,178	Valid
	Y	0,806	0,178	Valid

Sumber : Output SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas tiap item pernyataan lebih besar dari r tabel 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti tiap-tiap item variaebel adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Cronbarch's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,816	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,888	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,87	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,916	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2021)

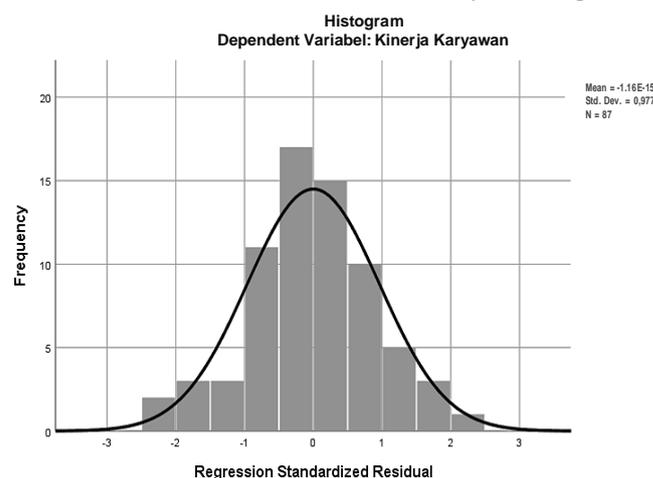
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari semua variabel X1, X2, X3, X4 dan Y lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Histogram

Uji normalitas dilakukan secara virtual dengan hitungan *Normal Probability Plot Regression Standardized r Residual*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

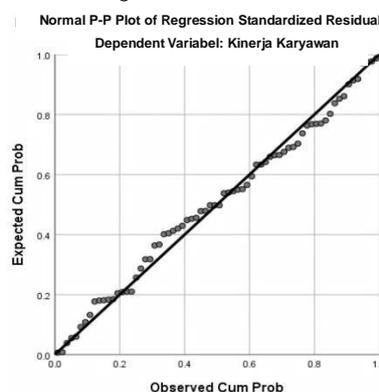
Gambar 1. Grafik Hasil Uji Histogram



Sumber : Output SPSS (2021)

Gambar 1 memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot



Uji multikolinieritas dalam Sumber : Output SPSS (2021) *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 0, maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Artinya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

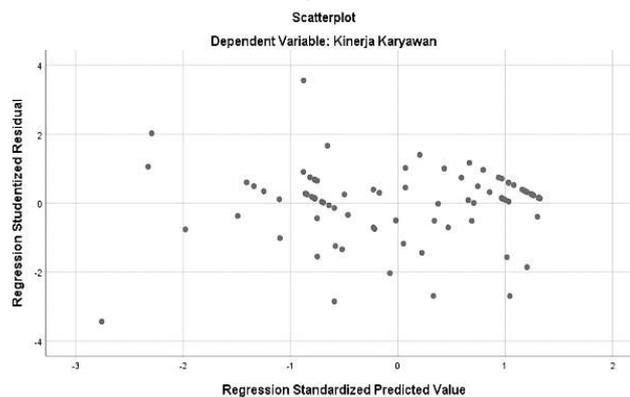
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-0,179	1,949		-0,092	0,927		
Gaya Kepemimpinan	0,063	0,076	0,079	0,822	0,413	0,365	2,738
Komunikasi	-0,235	0,172	-0,213	-1,365	0,176	0,139	7,199
Kompetensi	0,585	0,165	0,49	3,545	0,001	0,177	5,643
Disiplin Kerja	0,553	0,108	0,532	5,123	0	0,314	3,187

Sumber: Output SPSS (2021)

Dari tabel ini menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak diatas maupun dibawah angka 0. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis Uji t

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) dengan nilai t hitung $1,349 < t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikan $0,428 > 0,05$.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2) dengan nilai t hitung $2,508 > t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X3) dengan nilai t hitung $0,428 < t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikan $0,688 > 0,05$.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X4) dengan nilai t hitung $3,295 > t$ tabel $1,664$ dan nilai signidikan $0,013 < 0,05$.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	749,255	4	187,314	60,557	,000 ^b
Residual	253,642	82	3,093		
Total	1002,897	86			

Sumber: Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $60,557$ sedangkan nilai f_{tabel} $2,759$, artinya nilai f_{hitung} lebih besar dbeari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

4. KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
2. Komunikasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
3. Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
 4. Disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.
 5. Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

Saran

1. Bagi manajemen rumah sakit, hasil penelitian ini dapat membantu sebagai bahan untuk melihat hal-hal apa yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel yang lainnya yang belum diuji pada penelitian ini. Dengan semakin baik kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam maka akan berpengaruh baik pula bagi RSUD tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Elvi Lastriani (2014). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*. Jurnal. Vol. 11. No. 2
- Felicia Clarisa. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Faustino, Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Helena Swasti Faustina. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di United Cities and Local Government – Asia Pasifidi Jakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.
- Kamal Fahmi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Citra Transformasi*. Jurnal. Vol. 15. No. 2
- Kartika Yanidrawati, F. Sri Susilaningsih, Irman Somantri. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*. Jurnal. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Kartono Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Pattisahusiwa, Salmah. 2013. *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*. Jurnal Akuntabel. Volume 1. No 57-65.
- Rahayu Indah Dewi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal EBIS. Vol. 1. No. 1.
- Rivai Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar Sofyan. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group: Jakarta.
- Wirakusuma Adhani, Hadi Sunaryo. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya*. Jurnal. Vol. 08. No. 13.