

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA BATAM

**Rahman Hasibuan<sup>1)</sup>, Sofyan Sauri Hasibuan<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan,  
Rahmanhasibuan65@gmail.com

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
sofyanhasibuan62@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect partially and simultaneously between leadership, work environment, work discipline, and compensation on the performance of employees of PT Duta Logistik Asia Batam. The sample in this study amounted to 56 employees. The data used is a questionnaire with analysis techniques, namely validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of the SPSS V25 program. The results of this study indicate that leadership variables have a positive and significant effect on employee performance. Work environment variables have no positive and significant effect on employee performance. Work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. Compensation variables have no and significant effect on employee performance. Meanwhile Fcount shows that leadership, work environment, work discipline and compensation together have a significant effect on employee performance variables. The variables of leadership, work environment, work discipline, compensation have an effect of 60.6% on employee performance variables, while the other 39.4% are influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Work Discipline, Compensation, Performance.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan. Data yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS V25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 60,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 39,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, kompensasi, kinerja.

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 22 Maret 2021*

*Disetujui : 20 April 2021*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan.

PT Duta Logistik Asia Batam merupakan perusahaan yang memproduksi *Carbon Active For Filter Industries Purpose*, yang berlokasi di Sungai Lekop, Kec. Sagulung, Kota Batam, Kepulauan Riau, yang berdiri sejak tahun 2016. Hampir sebagian besar hasil produksi PT Duta Logistik Asia Batam di ekspor keluar negeri. Hasil wawancara dengan bagian produksi bahwa kinerja perusahaan terus mengalami kemunduran mulai tahun 2018 yang ditandai dengan menurunnya tingkat produksi perusahaan, kondisi ini jelas berdampak pada system ketenagakerjaan, upah dan juga kompensasi lainnya seperti BPJS.

Berdasarkan hasil observasi serta mempelajari fenomena kinerja PT. Duta Logistik Asia Batam, maka penulis merumuskan bahwa menurunnya kinerja perusahaan disebabkan oleh factor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta factor Kompensasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi organisasinya. Penelitian Ahmad (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di PT. Duta Logistik Asia Batam, yaitu Lingkungan kerja, dari beberapa penelusuran literasi bahwa sebagian besar hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti Hasil penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menyebutkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kedua faktor tersebut diatas faktor lain yang menyebabkan permasalahan kinerja PT. Duta Logistik Asia Batam, yaitu factor disiplin dan factor kompensasi, dimana kedua factor tersebut berdasarkan kesimpulan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan pihak manajemen, bahwa disiplin karyawan masih sangat rendah hal ini ditandai dengan banyak hasil produksi yang bermasalah, dan juga kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai menurut aturan pemerintah masih belum diwujudkan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang karyawan.

## **METODOLOGI**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya bersifat sistematis, direncanakan dan diatur dengan jelas sejak awal dengan desain peneliti mereka.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan serta meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul berdasarkan apa yang terjadi. Penelitian menggunakan metode deskriptif untuk melihat hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi), dengan variabel terikat (kinerja).

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2013).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT duta Logistik Asia yang berjumlah 56 orang. Jumlah tersebut didapat dari data yang ada di PT Duta Logistik Asia.

Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 56 responden yang merupakan karyawan PT Duta Asia Logistik.

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi Variabel bebas dan Variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Kompensasi ( $X_4$ ). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis instrument yang meliputi validitas instrument, reabilitas instrument. Uji asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis meliputi pengujian parsial (uji t), pengujian simultan (uji F) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan SPSS Versi 25.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Variabel	Koefisien Korelasi (r)	R Tabel (α 5%)	Ket
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	X1.1	0,885	0,2632	Valid
	X1.2	0,938	0,2632	Valid
	X1.3	0,904	0,2632	Valid
	X1.4	0,630	0,2632	Valid
	X1.5	0,393	0,2632	Valid
	X1.6	0,381	0,2632	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,632	0,2632	Valid
	X2.2	0,655	0,2632	Valid
	X2.3	0,844	0,2632	Valid
	X2.4	0,692	0,2632	Valid
	X2.5	0,592	0,2632	Valid
	X2.6	0,352	0,2632	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	X3.1	0,861	0,2632	Valid
	X3.2	0,866	0,2632	Valid
	X3.3	0,800	0,2632	Valid
	X3.4	0,808	0,2632	Valid
	X3.5	0,846	0,2632	Valid

	X3.6	0,882	0,2632	Valid
<b>Kompensasi (X4)</b>	X4.1	0,639	0,2632	Valid
	X4.2	0,546	0,2632	Valid
	X4.3	0,652	0,2632	Valid
	X4.4	0,608	0,2632	Valid
	X4.5	0,569	0,2632	Valid
	X4.6	0,529	0,2632	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,829	0,2632	Valid
	Y.2	0,847	0,2632	Valid
	Y.3	0,823	0,2632	Valid
	Y.4	0,907	0,2632	Valid
	Y.5	0,835	0,2632	Valid
	Y.6	0,851	0,2632	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  adalah 0,2632, sehingga semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Koefisien Cronbachs Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	6	0,814	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,636	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0,913	Reliabel
Kompensasi	6	0,617	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,921	Reliabel

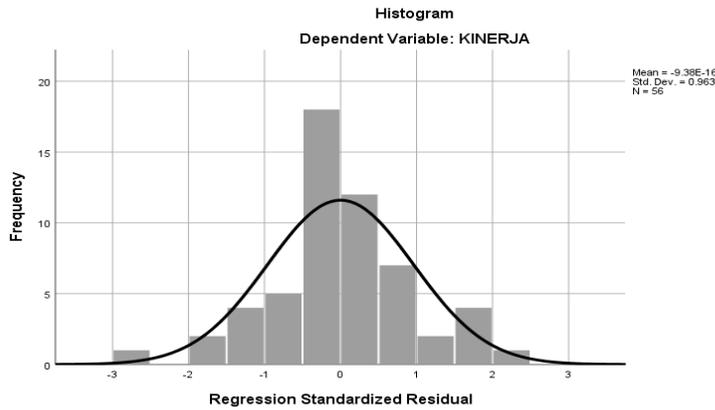
Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari tabel dapat dilihat hasil penelitian ini, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat hasil perhitungan dan nilai *Cronbach Alpha*. kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai  $alpha > 0,60$ . Dalam penelitian ini  $alpha$  menunjukkan nilai  $> 0,60$  sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

### Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

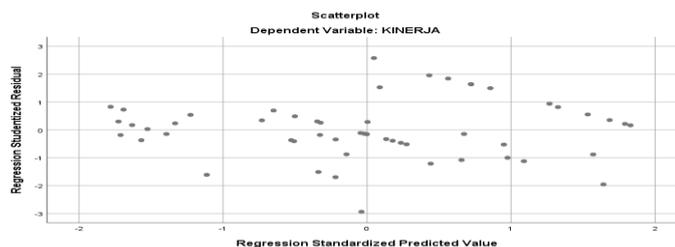
Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.063	3.249			.327	.745		
KEPEMIMPINAN	.411	.124	.444		3.303	.002	.396	2.525
LINGKUNGAN KERJA	.109	.128	.081		.851	.399	.787	1.271
DISIPLIN KERJA	.289	.138	.279		2.101	.041	.405	2.468
KOMPENSASI	.166	.122	.138		1.361	.180	.692	1.445

Berdasarkan tabel di atas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki nilai tolerance yang berbeda yaitu 0,396; 0,787; 0,405; dan 0,692 > 0,1 dan VIF sebesar 2,525; 1,271; 2,468; dan 1,445 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Pada gambar grafik scatterplot dapat dilihat bahwa untuk untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.063	3.249		.327	.745
	KEPEMIMPINAN	.411	.124	.444	3.303	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.109	.128	.081	.851	.399
	DISIPLIN KERJA	.289	.138	.279	2.101	.041
	KOMPENSASI	.166	.122	.138	1.361	.180

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari data diatas dapat dijelaskan persamaannya regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,063 + 0,411 X_1 + 0,109 X_2 + 0,289 X_3 + 0,166 X_4 + e$$

**Uji Hipotesis**

**Uji t(Parsial)**

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.063	3.249		.327	.745
	KEPEMIMPINAN	.411	.124	.444	3.303	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.109	.128	.081	.851	.399
	DISIPLIN KERJA	.289	.138	.279	2.101	.041
	KOMPENSASI	.166	.122	.138	1.361	.180

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,303 > 1.675$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,399 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $0,851 < 1.675$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $2,101 > 1.675$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,180 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,361 < 1.675$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	461.624	4	115.406	22.191	.000 <sup>b</sup>
Residual	265.233	51	5.201		
Total	726.857	55			

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  22,191 >  $F_{tabel}$  2,55 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kompensasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Hasil Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.606	2.280

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Tabel diatas menjelaskan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,606. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 60,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 39,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.
4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.
5. Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maks saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT Duta Logistik Asia Batam diharapkan lebih terbuka kepada karyawan, mampu mendengarkan keluh kesah yang disampaikan oleh karyawan.
2. Pihak PT Duta Logistik Asia Batam diharapkan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan perlengkapan yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Karyawan diharapkan meningkatkan kembali disiplin kerja supaya kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas dari PT Duta Logistik Asia Batam.
4. PT Duta Logistik Asia Batam diharapkan menyesuaikan kompensasi agar karyawan makin semangat mengerjakan kerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*, Vol 3, No 1.
- Delti.(2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar*.eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 3, Nomor 2,
- Hasibuan, Malayu.S.P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015).*Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Indrasari, M. (2017).*Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Kasmir, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Makawimbang, J.H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung*.

- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1.
- Rahmawanti, dkk. 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*”. *Jurnal*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya.
- RivaiVeithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,  
Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, P. Lijan. 2013. *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Servis).
- Sutama. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairus Media
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. 2(2)
- Tanjung, N.C. (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukit tinggi*. Fakultas Pariwisata dan Perhotelan. Universitas Negeri Padang.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240*.