

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN PERSONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS DARMA AGUNG MEDAN**

Dearma Sariani Sinaga

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, kemampuan personal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Darma Agung Medan. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Personal (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji R (Determinan). Pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : pengaruh disiplin kerja, kemampuan personal, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Universitas Darma Agung Medan positif dan signifikan (R) 0.975 dan koefisien determinan (Adjusted R_{square}) sebesar 0,948. Hal ini berarti Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 94,80% oleh disiplin kerja (X_1), kemampuan personal (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama. Persamaan regresinya adalah $Y = 11,069 + 0,147X_1 + 0,338X_2 + 0,686X_3$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Personal, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi, persaingan terjadi dalam segala bidang baik industri, jasa, antar organisasi perusahaan maupun lembaga pendidikan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik disemua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada selalu

senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada.

Sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu lembaga pendidikan. Unsur terpenting adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya disiplin kerja, kemampuan personal dan gaya

kepemimpinan. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting, dimana Universitas Darma Agung Medan sebagai salah satu universitas swasta tertua yang mengelola banyak konsentrasi pendidikan dan mengasuh beribu mahasiswa dari berbagai jurusan, dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam bekerja dan didukung oleh peraturan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua karyawan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana keberhasilan manajemen didalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan.

Fenomena yang ditemukan di Universitas Darma Agung Medan adalah masih rendahnya disiplin kerja pegawai, dimana sebagian pegawai terlambat hadir di ruang kerja masing-masing, sehingga memberi kesan rendahnya loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan,

menyalahgunakan tugas dan kewenangannya, suka menunda dan menumpuk pekerjaan, meninggalkan tugas sebelum waktunya, hal ini tentu mengurangi pelayanan yang harus diberikan terhadap subsistem lain yang ada di dalam organisasi maupun pihak luar organisasi yang ingin berurusan. Dengan sistem kerja tersebut akan menimbulkan beban kerja bagi pegawai yang lain sehingga dirasa tidak adil bagi pegawai yang memiliki kinerja tinggi.

Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Kemampuan personal adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh para karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat kelemahan yang ditemukan pada karyawan menyangkut kemampuan personal, dimana pimpinan cenderung labil dalam keputusan oleh karena tekanan dari atasan, sehingga karyawan ditandai rasa was-was dalam bekerja, kurangnya ketrampilan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang diperintahkan pimpinan, ketidakmampuan karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, kurangnya bekerja sama dengan orang lain, ketidakmampuan membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, ketidakmampuan menekan tujuan pribadi demi tujuan tim, dan ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi tekanan sehingga terkesan mudah stres.

Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan untuk membenahi diri dengan mengembangkan ketrampilan (*skill*) agar dapat bersaing dan mampu berprestasi serta menunjukkan kinerja yang maksimal bagi kemajuan Universitas Darma Agung Medan, dan hal ini penulis lihat sebagai suatu permasalahan yang penting untuk ditangani.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain disiplin kerja dan kemampuan personal, gaya kepemimpinan juga berpengaruh didalamnya. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan suatu organisasi dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawannya. Seorang pemimpin harus mampu melihat situasi dan kondisi serta mau mengerti dengan keadaan bawahannya. Seorang pemimpin dapat diartikan sebagai pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan yang dilakukan penulis, terdapat keluhan-keluhan karyawan secara langsung tentang pimpinan Universitas Darma Agung Medan, seperti tidak meratanya hari libur keagamaan, pemimpin lebih cenderung tertutup, hubungan personal dengan bawahan yang cenderung kaku, dan kurangnya

keramahan saat bertemu dengan karyawan. Disisi lain, pegawai melihat pemimpin masih bergaya otoriter seperti masih ditemukannya penempatan orang yang tidak tepat pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Personal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Darma Agung Medan.

B. Hipotesis

Berdasarkan pendahuluan tersebut, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut: Disiplin Kerja, Kemampuan Personal, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Darma Agung Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono,2008;169)

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode *Kuesioner*, yaitu : Daftar pertanyaan (*Kuesioner*) yang berstruktur diberikan kepada Pegawai Universitas Darma Agung Medan dengan menggunakan metode *Likert's Summated Rating* (LSR) sebagaimana terlihat pada table 2.1 ini.

Tabel 2.1 Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Analisis Data Penelitian, Sugiyono

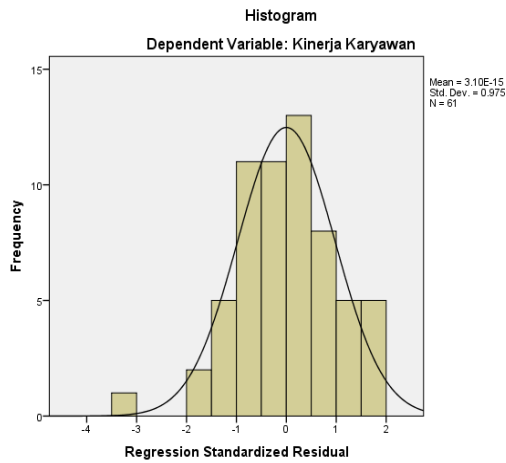
Data tersebut dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 61 orang pegawai administrasi dan bersedia menjadi sampel penelitian. Sehingga penelitian ini disebut juga dengan penelitian *total sampling*. Adapun distribusi frekuensi kuisisioner variabel penelitian variabel bebas yang diamati yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Personal (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) sedangkan variabel terikat berupa Kinerja Pegawai Universitas Darma Agung Medan (Y).

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

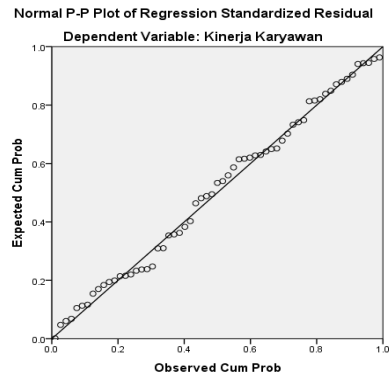
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah titik menyebar di sekitra garis diagonal maka data telah berdistribusi

normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Grafik Histogram

Berdasarkan pada gambar 2.1 grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selanjutnya gambar *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2: Pegujian Normalitas

A. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independent lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2.2: Uji Multikolinieritas

Model	T	Sig	Collinearity Statistics		
			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.320	.000		
	Disiplin Kerja	1.718	.091	.188	5.316
	Kemampuan Personal	4.226	.000	.622	1.608
	Gaya Kepemimpinan	12.393	.000	.221	4.529

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

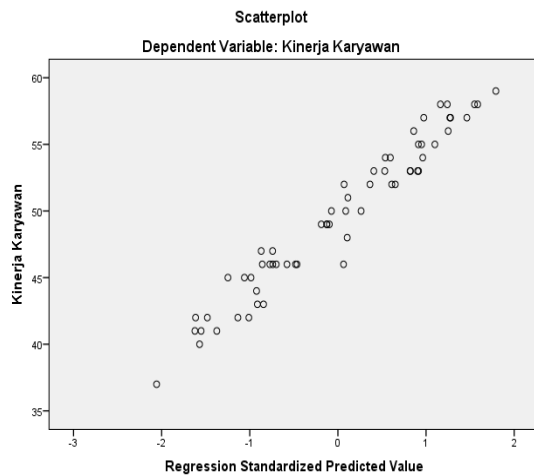
Berdasarkan data pada Tabel 2.2 diatas memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,0

sehingga hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis

statistik berupa *uji scatterplot*. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pengujian heteroskedastisitas secara visual dapat dilakukan dengan *Scatterplot* dalam program *SPSS*. Berikut merupakan grafik *Scatterplot* pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.3 : Pengujian

Tabel 2.3: Hasil Uji Glejser Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.069	2.562	4.320	.000		
	Disiplin Kerja	.147	.085	1.718	.091	.188	5.316
	Kemampuan Personal	.338	.080	4.226	.000	.622	1.608
	Gaya Kepemimpinan	.686	.055	12.393	.000	.221	4.529

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Heteroskedastisitas.

Selain menggunakan diagram pencar, dilakukan pula Uji Glejser untuk melihat apakah regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan bebas dari gangguan heteroskedastisitas jika variabel-variabel independen yang diregresikan dengan nilai absolute residual menunjukkan nilai yang tidak signifikan ($\alpha=5\%$) seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Berdasarkan data pada tabel 2.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen dan variabel dependen tidak mempunyai masalah

heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel independen yang menunjukkan nilai yang Sig > 0.05

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2.4: Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	11.069	2.562			
1 Disiplin Kerja	.147	.085	.117	.188	5.316
Kemampuan Personal	.338	.080	.158	.622	1.608
Gaya Kepemimpinan	.686	.055	.777	.221	4.529

Berdasarkan data pada Tabel 2.4 di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 11.069 + 0,147X_1 + 0,338X_2 + 0,686X_3 + 0$$

D. Uji Hipotesis

Uji F (Uji Serempak)

Uji-F (uji serempak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama

(serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas berupa Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Personal (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Universitas Darma Agung Medan sebagai variabel terikat (Y) sebagaimana yang terlihat pada tabel 2.5 berikut :

Tabel 2.5 : Uji Secara Serempak (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1824.092	3	608.031	365.486	.000 ^b
Residual	94.826	57	1.664		
Total	1918.918	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Personal, Disiplin Kerja

Pada Tabel 2.5 di atas, memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 365.486 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,766 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $365.486 > 2,766$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Personal (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Universitas Darma Agung Medan.

E. Uji R Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan demikian sebaliknya sebagaimana yang terlihat pada table 2.6 berikut :

**Tabel 2.6: Goodness of Fit (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975 ^a	.951	.948	1.290	1.877

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Personal, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai Adjusted R_{Square} yaitu 0,948 atau 94,8%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan tentang Kinerja Pegawai Universitas Darma Agung Medan, sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel iklim kerja, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

2) Nilai R = 0,975 atau 97,5% artinya terdapat hubungan antara variabel (X) berupa Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Personal (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai Universitas Darma Agung Medan (Y) yaitu sebesar 97,50%, hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang sangat erat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut Disiplin Kerja, Kemampuan Personal dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi ; $Y = 11,069 + 0,147 X_1 + 0,338X_2 + 0,686X_3$ dan nilai $F = 365.486$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Pengaruh variabel Disiplin Kerja, variabel Kemampuan Personal dan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $0,948 \times 100\% = 94,80\%$.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Universitas Darma Agung perlu memperhatikan disiplin kerja seperti disiplin waktu perlu mendapat perhatian yang lebih baik dari pimpinan. Hal ini sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab juga sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, hendaknya pimpinan dapat bersikap tegas dalam menerapkan peraturan, menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan harmonis, nyaman, efektif yang dapat diwujudkan nyatakan melalui forum komunikasi, kotak saran, menciptakan *family gathering*

dan klub olahraga. Dengan terciptanya hubungan kerja yang lebih baik para karyawan akan memiliki tingkat kesadaran untuk bekerja dengan disiplin tinggi sehingga dapat tepat waktu, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta taat pada peraturan Universitas.

2. Universitas Darma Agung perlu melakukan pendidikan dan pelatihan secara rutin bagi karyawan baik di lingkungan UDA maupun di luar lingkungan UDA guna meningkatkan kemampuan personal dari para karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan serta *job description* karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari pemborosan (*wasting money*) karena pelatihan dan pendidikan merupakan investasi relative besar dan bermanfaat bagi Universitas dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS. Jogjakarta: Andi
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amstrong, Michael. "Seni Manajemen Sumber Daya Manusia", Penterjemah : Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo, 1998.

- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid I, Buku 1. Diterjemahkan oleh: Tim Indeks. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft dan SPSS, Yogyakarta. Andi
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn. 1997. Organizational Behavior. Edisi ke-6. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Setyawan, Budi & Waridin (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP dr.Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No.2
- Siagian, Sondang P (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singodimejo, Makmur. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Penerbit SMMA
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B. Bandung
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001, Jurnal Standarisasi Vol.9 No. 3, 2007.
- Wijaya B. G. Soedarmadi, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamakmur Agunglestari. Jurnal, Universitas Semarang.