

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PERUSAHAAN PT PLN (Persero) UPT PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Nama : Geofanny
NPM : 214641011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

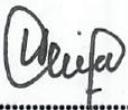
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PERUSAHAAN PT PLN (Persero) UPT PALEMBANG

Nama : GEOFANNY
NPM : 214641011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Pembimbing Tesis
Tanggal 6/4/23 Pembimbing I


:
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA., CSRS
NIDN : 0214038501

Tanggal 6/4/23 Pembimbing II


:
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 04038501

Mengetahui :

Dekan FEB

Kaprodi MM


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal 6/4/2023


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501
Tanggal 6/4/2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PERUSAHAAN PT PLN (Persero) UPT PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : GEOFANNY
NPM : 214641011
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	TandaTangan
Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS NIDN :0205026401	6/4/2023	
Anggota Penguji :		
1.Dr. Sari Sakarina, SE.,MM NIDN :04038501	6/4/23	
2. Dr. Ir.Hj. Tri Suryatiningsih, SE,MM NIDN : 0316096303	6/4/23	

Mengetahui :

Palembang, 6/4/2023

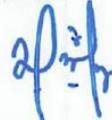
Dekan FEB



Dr.Msy. Mikial, SE.,M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN :0205026401

Palembang, 2023

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Geofanny
NPM : 214641011
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi dengan Disiplin Kerja Perusahaan PT PLN (Persero) UPT Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023
yang menyatakan,
Geofanny



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	Error! Bookmark not de
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	Error! Bookmark not de
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not de
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	Error! Bookmark not de
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not de
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not de
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not de
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not de
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	Error! Bookmark not de
2.1 Kajian Pustaka	Error! Bookmark not
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	44
2.3 Kerangka Berpikir	49
2.4 Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1 Tempat dan Waktu	53
3.2 Desain Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	58
3.6 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not
3.7 Hipotesis Statistika	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Analisis Deskriptif	76
4.2 Analisis Inferensial	82
4.3 Pembahasan Hasil penelitian	94
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Implikasi	101
5.3 Saran	Error! Bookmark not

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Geofanny ,Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi dengan Disiplin Kerja Perusahaan PT.PLN (Persero) UPT Palembang , dibawah bimbingan Ibu Dr. Msy.Mikial, SE,M.Si, Ak. CA.,CSRS dan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi dengan Disiplin Kerja Perusahaan PT.PLN (Persero) UPT Palembang, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun jumlah populasi dalam penelitian kali ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang yang berjumlah 173 karyawan. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode *simple random sampling*. Perhitungan dari jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) UPT Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $6.199 \geq 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) UPT Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.941 \geq 1,96$ atau P-value $0,003 < 0,05$. Hipotesis ketiga Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Z) pada Kantor PT PLN (Persero) UPT Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $1.968 < 1,96$ atau P-value $0,050 < 0,05$. Hipotesis keempat Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Z) pada Kantor PT PLN (Persero) UPT Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $5.288 \geq 1,96$ atau P-value $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Z) pada Kantor PT PLN (Persero) UPT Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $2.502 \geq 1,96$ atau P-value $0,013 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Pembangunan yang dilakukan secara berencana, menyeluruh, terarah, dan berkesinambungan sejalan dengan tujuan dari pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang lebih adil dan makmur berdasarkan Undang- Undang Dasar 1945 didalam wadah negara berkedaulatan rakyat dalam suasana kehidupan bangsa yang aman dan tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka. Pemerintah dan PT PLN (Persero) terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan kelistrikan nasional, khususnya di kota Palembang telah dibangun beberapa gardu induk dan saluran transmisi baru guna mengamankan pasokan tenaga listrik dan menunjang pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Melalui Forum Visioning PT PLN (Persero) telah berhasil merumuskan Visi, Misi, dan Tata Nilai, dimana dengan proses analisis kontekstual dengan potret diri kita, telah tersusun panduan berperilaku dan bertindak dari setiap anggota perusahaan sehingga merupakan Budaya Perusahaan PT PLN (Persero). Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah

budaya organisasi tersebut sudah benar – benar menjadi perilaku pada tiap individu pegawai dalam kehidupan sehari – hari.

Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk masyarakat. Pencapaian kinerja maksimal karyawan PT PLN (Persero) tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Dukungan teori mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kerja, bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang sangat memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai gaya kepemimpinan Sutrisno (2009 :228). Penentuan tingkat gaya kepemimpinan yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan ternyata akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja pegawai. Menurut Dharma (2005 : 99) gaya kepemimpinan selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *Trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu budaya organisasi, menurut Simamora (2004 : 26) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya organisasi ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut dan bersifat subyektif sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan budaya organisasi yang berbeda pula.

Gaya Kepemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi Menon (2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang/pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu budaya organisasi, menurut Simamora (2004 : 26) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya orrganisasi dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut dan bersifat subyektif sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan budaya organisasi yang berbeda pula. Ciri pegawai berinteraksi dengan dimensi-dimensi budaya organisasi tertentu dan secara bersama mempengaruhi kinerja mereka. Kebutuhan tujuan dan nilai-nilai pribadi harus konsisten atau setidaknya dapat diselesaikan dengan lingkungan kerja yang ada.

Gaya Kepemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi Menon (2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang/pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.

Belum terwujudnya optimalisasi Kinerja PT PLN (Persero) masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum memiliki gaya kepemimpinan yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, masih kurangnya pencapaian Budaya Organisasi yang dinamis pada PT PLN (Persero) , masih lemahnya disiplin kerja yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, masih kurangnya disiplin pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, serta evaluasi kinerja pegawai yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap pegawai belum berjalan secara intensif dan kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercemin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan Simamora, (2004:610).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai PT PLN Persero (Palembang). Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling..*

Fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu, masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Palembang antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang belum tepat dalam mengatasi perubahan lingkungan bisnis.
2. Budaya organisasi yang belum menjadi perilaku hidup dalam kehidupan sehari-hari.
3. Belum optimalnya disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Menurunnya kinerja pegawai sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja organisasi.
5. Pengaruh disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Palembang.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang. Pembatasan dimaksudkan agar hasil penelitian dapat diungkapkan secara teliti, cermat dan mendalam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat diajukan rumusan-rumusan permasalahan sebagai berikut:

- Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang ?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang ?
- Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang ?
- Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang ?
- Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Palembang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPT Palembang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Palembang .

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Palembang .

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara teoritis maupun praktis tentang Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai, antara lain:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan PT PLN (Persero) UPT Palembang.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT PLN (Persero) UPT Palembang, sebagai sumbangsih pemikiran penulis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Sukaisih, Sunarno, Sutono. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* Vol.1, No.3
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Amran, (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Gorontalo, Vol 4, No 2.
- Diah Indriani, dkk. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Etzioni, Amitai. (1982). *Organisasi-Organisasi Modern, Terjemahan Suryatim*. Jakarta: UI Press.
- Fathoni Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2019. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Mangkuprawira & Hubeis. 2017. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mariana Damanik. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal

Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol.2, No.1

Mathis, Robert & Jackson. 2017. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat

Robbins, Stephen Peter., and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga

Samsudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Setyadi, D. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah. 1–332.

Simamora, H., Sutrisno, E., & Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8). Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Subekhi, A. & Jauhar, M. 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka.

Suwondo. 2019. “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.” Jurnal Manajemen Kinerja. Vol. 17, No. 2

Utama, M. D. P., & Ratna Sari, M. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Laba pada Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. EJurnal Akuntansi. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p28>

Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. 2020. Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. LINK. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>

Yukl, Gary. 2019. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks