

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PADA  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PKS SEI PAGAR**

**Wahyu Nuzrul Azmi<sup>1)</sup>, Nuryanti<sup>2)</sup>, Arwinance Pramadewi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : [wahyunuzrulazmi42@gmail.com](mailto:wahyunuzrulazmi42@gmail.com)

*Effect Of Leadership, Work Discipline, and Competency On Employee Performance  
Processing Section At Pt Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, work discipline, and competence on the performance of employees in the processing department at PT Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar. This study uses the census method in which the entire population is sampled with a total sample of 60 people. Primary data collection using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study is to use multiple linear regression analysis through the SPSS program. From the results of the tests that have been carried out, it shows that the simultaneous regression test (F test) shows that all the independent variables studied together have a positive and significant effect on the variable performance of the employees of the processing section of PT Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar. The partial regression test (t test) shows that: 1) the leadership variable has a positive and significant effect on the employee performance variable in the processing department of PT Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar, 2) the work discipline variable has a positive and significant effect on the employee performance variable in the processing department of PT Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar, 3) the competence variable has a positive and significant effect on the employee performance variable in the processing department of PT Perkebunan Nusantara V Pks Sei Pagar.*

*Keywords: Leadership, Work Discipline, and Competency*

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, hal itu diakibatkan oleh banyaknya perusahaan yang berkompetisi dalam menguasai pasar, karena globalisasi menantang para pelaku bisnis dalam mempertahankan peluang yang dimilikinya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi saat inilah yang mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan

efisien, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasinya.

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin kerja karyawan yang semakin baik akan membuat karyawan taat dan patuh terhadap aturan-aturan dan norma-norma perusahaan, dan karyawan akan bertanggung jawab semaksimal mungkin pada pekerjaannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompetensi. Edy Sutrisno (2019: 203) kompetensi kerja adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh salah satunya pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

Kompetensi juga menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil

keputusan sesuai dengan bagiannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga kompetensi kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Persaingan pabrik pengolahan Kelapa Sawit di Riau sangat kompetitif karena disebabkan jumlah pabrik kelapa sawit di daerah tersebut sangat banyak dan melihat kondisi geografis yang baik untuk perkebunan kelapa sawit. Dalam melakukan aktivitasnya, kinerja karyawan yang baik disuatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena perusahaan dengan kinerja karyawan terbaiklah yang akan memenangkan persaingan bisnis dan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya sumber daya bukan manusia yang lengkap dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan, bukanlah menjadi jaminan bagi perusahaan untuk tercapainya suatu keberhasilan dan tujuan perusahaan. Namun dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengelola, mendaya gunakan, serta mengendalikan sumber daya bukan manusia yang dimiliki dengan baik akan lebih menjamin keberhasilan yang lebih besar.

Penyelenggaraan kegiatan perusahaan menggunakan peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin produksi industri, namun peran sumber daya manusia lebih memegang peran penting dalam setiap proses kegiatan perusahaan dan pada kenyataannya sampai saat ini juga tenaga kerja SDM menjadi faktor utama dalam menentukan proses jalannya produksi. Hal tersebut menjadikan perusahaan agar disetiap tenaga kerjanya dapat bekerja secara

efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Pagar yang bergerak dalam bidang agribisnis, perkebunan ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlokasi di Hang Tuah, Perhentian Raja, Kabupaten Kampar, Riau. PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Pagar mengelola budidaya kelapa sawit dan menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi Crude Palm Oil (CPO) yang tentunya produk yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu, demi menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi dan memenuhi kriteria baku mutu standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar.

Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei. Pagar mengalami pasang surut dimana karyawan bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar menghadapi masalah kinerjanya yang dimana masih ada karyawan yang mengalami penurunan kinerja, hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang ada dalam Dp2k (Data penilaian prestasi kinerja) karyawan pelaksana. Dimana setelah dilihat dengan hasil nilai kinerja karyawan kinerja bagian pengolahan mengalami penurunan. Dimana poin-poin yang dinilai secara umum yaitu kecepatan kerja, kerajinan, keandalan, dan secara khusus yaitu mutu pekerjaan, disiplin, sikap/kejujuran dll. Selain itu dilihat dari kompetensi karyawan masih ada ketidaksesuaian pada kualifikasi matriks kompetensi, yang dimana jika belum memenuhi kualifikasi akan menghambat pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei. Pagar mengalami pasang surut, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, kinerja karyawan mengalami pasang surut yang dapat dilihat dari naik turunnya jumlah nilai kinerja dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Berikut

adalah data kinerja Dp2k (Data penilaian prestasi kinerja) karyawan pelaksana tahunan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar bagian pengolahan periode 2015-2019.

**Tabel 1 Penilaian Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Bagian Pengolahan priode 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Kinerja	Persentase %
2015	60	1393	23,21
2016	60	1457	24,28
2017	60	1445	24,08
2018	60	1415	23,58
2019	60	1359	22,65

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V, 2020

Dari tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai dari kinerja PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar bagian pengolahan pada periode 2015 sampai 2019 mengalami fluktuasi. Hal ini dapat menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pks sei. Pagar bagian pengolahan masih belum optimal. Dari hasil ini menjadi kendala bagi perusahaan dan bagaimana cara perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar dapat tercapainya suatu tujuan diperusahaan.

Pada data penilaian kinerja diatas, penurunan kinerja karyawan juga berpengaruh yang mengakibatkan turunnya pencapaian hasil produksi pada CPO. Kinerja tersebut ditandai dengan kualitas kerja karyawan yang kurang baik, dikarenakan kurangnya kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti permasalahan yang sering terjadi dalam Stasiun Sortase yaitu penyortiran tandan buah segar (TBS) sebagai salah satu kendali mutu CPO yang akan dihasilkan, penyortiran TBS adalah salah satu kunci dari kualitas dan kuantitas CPO yang akan dihasilkan dalam produksi. Sortase yang dilakukan bila tidak sesuai dengan standar karakteristik TBS yang akan diproduksi maka akan mengakibatkan

turunnya hasil produksi (rendemen) dan kualitas mutu pada CPO. Permasalahan lainnya juga terjadi pada stasiun produksi dibagian perebusan (Starilizer), pada proses ini bila karyawan tidak sesuai mengikuti/kurang tepat dengan standar operasional oleh perusahaan seperti lamanya waktu dalam perebusan dan temperature suhu yang diberikan. Permasalah selanjutnya terjadi pada stasiun proses screw pressing, dimana pada proses ini perlu dilakukan pengontrolan secara berkala karena bila karyawan tidak sesuai prosedur dengan pengontrolan pada mesin pressing dan fiber akan mengakibatkan hasil pressing tidak maksimal. Dalam proses produksi CPO ini menggunakan sistem mata rantai, dimana disetiap prosesnya saling berkaitan dan apabila dibeberapa satasiunnya ada terjadi kendala/kesalahan, maka proses produksi yang lain akan terganggu dan akan mempengaruhi hasil maupun kualitas dari CPO tersebut.

Kinerja diatas dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam hubungannya dengan fungsi instruktif terdapat permasalahan yang mendasar yaitu asisten bagian jarang berada dilapangan untuk mengontrol kegiatan yang ada dilapangan. Padahal dalam kegiatan pengolahan produksi asisten bagian harus hadir untuk mengarahkan karyawan agar berjalan sesuai standar operasional prosedur yang sudah sehingga pekerjaan benar-benar efektif.

Selain kepemimpinan, kinerja yang kurang juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kurangnya pengawasan dari mandor juga menyebabkan karyawan tidak patuh terhadap standar operasional produksi dan tidak disiplinnya dalam

melaksanakan tugas maupun alat yang digunakan dalam bekerja. Akibat kurangnya pengawasan dari mandor karyawan melaksanakan pekerjaan seenaknya dan tidak memperdulikan kualitas pekerjaannya.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, kinerja yang kurang diatas juga dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar terdapat permasalahan mengenai perusahaan yang kurang mementingkan pendidikan pada saat penerimaan dan penempatan karyawan sehingga karyawan kurang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti bagaimana menggunakan mesin yang sesuai rekomendasi dan harus mengikuti standar operasional prosedur tanpa tau akibat dari bila tidak mengikuti standar tersebut. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya penyortiran TBS yang memenuhi standar, adapun karyawan yang kurang memahami akan merasa malas dalam bekerja sehingga dalam penyortiran TBS tidak berjalan sesuai SOP.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2011:94).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan, antara lain dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yaitu: 1) Kemampuan, Kompetensi dan keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6)

Kepemimpinan, 7) Gaya Kepemimpinan, 8) Budaya Organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin kerja.

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Menurut perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V adapun indikator dari kinerja karyawan yang dinilai dari kinerja yaitu: 1) Mutu Pekerjaan, 2) Kecepatan kerja, 3) keandalan, 4) Sikap/kejujuran.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis. Dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Menurut Thoah (2013:33) yaitu: 1) Kecerdasan, 2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Adapun Indikator kepemimpinan menurut Handoko (2011:297) adalah: 1) Kemampuan, 2) Kebutuhan, 3) Kecerdasan, 4) Ketegasan (decisiveness), 5) Kepercayaan Diri, 6) Inisiatif,

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci dari kemampuan organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:89-93), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) Ada tidaknya perhatian pada para karyawan, 7) Diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dimensi dan indikator disiplin kerja ini menggunakan penelitian yang mengacu pada pendapat Novitasari (2008:13) yang menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Penggunaan waktu secara efektif: a.Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b.Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas, 2)

Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan: a.Ketaatan terhadap jam kerja, b.Ketaatan terhadap pimpinan, c.Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas: a.Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b.Mengevaluasi hasil pekerjaan, c.Keberanian menerima resiko kesalahan.

**Kompetensi**

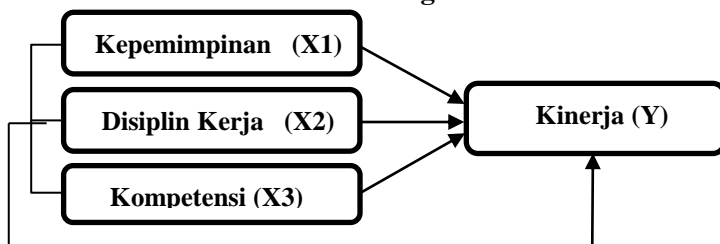
Menurut Wibowo (2007:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Simanjuntak (2005:10) kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: 1) Kemampuan kerja, 2) Pendidikan dan pelatihan, 3) Pengalaman kerja, 4) Motivasi, 5) Etos kerja.

Adapun indikator kompetensi menurut Wibowo (2007:75) dari Kompetensi adalah: 1) Pengetahuan (*Knowledge*), 2) Sikap (*attitude*), 3) Keterampilan (*skill*), 4) Gaya kerja (*work style*),

**Kerangka Penelitian**

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**



Sumber: Sedarmayanti (2014) Wibowo (2014) Sinambela (2016)

**Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan di lakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat di pecahkan dengan kebenaran yang di tentukan dari keputusan yang berhasil di jalankan selama ini. Maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar.

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar.

H<sub>4</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Pagar di Hang Tuah, Perhentian Raja, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau

**Jenis dan Sumber Data**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang terdiri dari:

## 1. Jenis Data

### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang di input ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.

### b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.

### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari arsip PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar dan sumber-sumber lain yang telah diolah, seperti berapa jumlah karyawan, data penghasilan pks serta target yang dicapai, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian.

## Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diketahui peneliti, dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar yaitu sebanyak 60 orang. Maka penulis mengambil keseluruhan populasi untuk menjadi sampel. Dalam hal ini metode yang digunakan yaitu metode sensus, jadi sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 60 Orang.

## Metode Pengumpulan Data

### 1. Angket Kuesioner

Penelitian ini menggunakan bentuk angket langsung tertutup yang dirancang sedemikian rupa untuk

memperoleh data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian semua alternatif jawaban telah tertera dalam angket sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dirasa sesuai. Instrumen yang diberikan kepada responden dengan menggunakan teknik skala likert.

## 2. Wawancara

Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data dan informasi.

## 3. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembaran pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya

## 4. Studi Pustaka

Mengumpulkan data melalui studi kepustakaan untuk memperoleh informasi yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari buku literature yang berhubungan, bahan ajar, jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

## Metode Analisa Data

Metode analisis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

### 1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang

menunjukkan nilai corrected item-total correlation dimana jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Sekaran, 2006 (dalam Haryadi 2011:35) uji reabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan- *error free*). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha*  $> 0,60$  Haryadi (2011:45). Dengan melihat tabel Reability Statistics, kita dapat mengetahui nilai *Croanbacht's Alpha* dan jumlah itemnya.

## Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik, oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikorelasi, Haryadi (2011:53).

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi dari pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Kriteria pengujian (Haryadi, 2011:64):

1. Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig.  $> 0, 05$  menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig.  $\leq 0, 05$  menunjukkan data tidak berdistribusi

normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji terhadap multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat adanya keterkaitan hubungan antar variabel independen. Penelitian yang mengandung multikolinieritas akan berpengaruh terhadap hasil penelitian sehingga penelitian tersebut menjadi tidak berfungsi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen menurut Ghozali (2009). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflationfactor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi dari pada 0,01 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan uji *gletjer*, yaitu menguji masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak diantara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heterokedastisitas.

### Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memperoleh gambaran dari setiap variabel penelitian sehingga dapat menjawab kondisi variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.



Analisis deskriptif ini dilakukan dengan menggunakan rentang skor sehingga akan mengetahui tingkat frekuensi dan rata-rata skor untuk masing-masing indikator dan akan digambarkan dalam sebuah garis kontinum.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikomfirmasikan kepada mereka. Untuk melakukan skala penilaian terhadap deskripsi variabel digunakan rumus rentang skala sebagai berikut Sugiyono (2013):

$$R_s = \frac{(M-1)}{5} = \frac{(5-1)}{5}$$

$$R_s = 0,8$$

Keterangan:

$R_s$  : Rentang skala

$M$  : Jumlah alternatif jawaban tiap sampel maka didapat rentang skala

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

#### a. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: menurut Umar (2009).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Kompetensi

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Standar error

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan maka akan dapat dilakukan prediksi atau peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini, maka perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei. Pagar dapat menentukan strategi apa yang paling baik untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

### 3. Pengujian Signifikansi atau Hipotesis

#### a. Uji secara simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1, X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1-\alpha$ ) dan derajat kebebasan (degree of freedom) =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,6.

#### b. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu atau tersendiri terhadap perubahan perilaku variabel terikat.

Pengujian parsial dengan cara Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, atau variabel bebas secara terpisah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu sebaliknya, jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, yaitu variabel bebas secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$ , bisa dikatakan variabel

bebas yang diuji tidak dapat menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Realibilitas

#### Uji Validitas

Berdasarkan keterangan Tabel 5.5 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk setiap variabel dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.254 (r Tabel). Sesuai dengan tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk melihat seberapa besar kemampuan pernyataan dalam mengetahui jawaban dari responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat dijadikan alat ukur yang tepat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi maka menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha > 0,60, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada gambar Normal PP Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data

distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari tabel glejser diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap nilai absolut residual (0,061, 0,640 dan 0,216) > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari tabel hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

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

$$Y = 0,357 + 0,267 X_1 + 0,128 X_2 + 0,298 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,357. Artinya adalah apabila variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,357.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,267. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,267 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,128. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,128 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,298. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,298 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap  $Y$  tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### Uji $f$ (Uji Simultan)

Diketahui  $f$  hitung sebesar 93,529 dengan signifikansi 0,000.  $f$  tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 60 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 56 ; 3 \\ &= 2,769 \end{aligned}$$

Keterangan

$n$  : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel bebas

$1$  : konstan

Nilai  $F$  hitung (93,529) >  $F$  tabel (2,769) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

##### Uji $t$ (Uji Parsial)

- Kepemimpinan. Diketahui  $t$  hitung (3,591) >  $t$  tabel (2,003) atau Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Disiplin kerja. Diketahui  $t$  hitung (2,488) >  $t$  tabel (2,003) atau Sig. (0,016) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Kompetensi. Diketahui  $t$  hitung (2,809) >  $t$  tabel (2,003) atau Sig. (0,007) < 0,05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

##### Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,834. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel kepemimpinan,

disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 83,4%. Sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena kepemimpinan merupakan aktifitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Selain itu, karyawan juga memerlukan pemenuhan kebutuhan dalam bekerja dan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, serta mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan merasa dibimbing dan diperhatikan oleh pimpinan. Hubungan Kepemimpinan karyawan dengan kinerja karyawan adalah Kepemimpinan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat telah ditentukan akan memberikan kinerja yang tinggi. Sehingga setiap karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif akan cepat tercapai.

##### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Jadi, jika penerapan disiplin dilakukan dengan baik oleh perusahaan akan memberikan hasil terhadap kinerjanya. Kedisiplinan karyawan juga perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja yakni menyangkut dengan

nilai-nilai, cara-cara kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi sesuai SOP sehingga jika perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan tentunya karyawan akan disiplin dalam aturan-aturan tersebut, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Peranan kompetensi pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh akan peningkatan kinerja tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi kerja karyawan seperti pengetahuan dan kemampuan adalah modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki, karena semakin tinggi pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, dan tujuan karyawan pada umumnya jenjang karier yang dapat mempengaruhi kompensasi.

PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar dapat membantu merealisasikan tujuan tersebut jika karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Apabila karyawan penuh dedikasi loyalitas yang tinggi, kreatif dan bertanggung jawab maka akan mendapat perhatian yang lebih pula dari perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Pada aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi. Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena pemimpinlah yang memegang kendali sekaligus mengajak para bawahan untuk bekerja dengan baik

dan efektif. Kompetensi juga merupakan suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada Pt Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar, yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, sehingga pada bab ini diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bagian Pengolahan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan adanya pemimpin yang cerdas, tegas, bertanggung jawab dan peduli atas kesejahteraan karyawannya. Sehingga semakin ditingkatkan kepemimpinan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja

yang baik dan ketaatan karyawan dalam peraturan serta tanggung jawab yang baik terhadap proses kerja dan waktu, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan. Hal ini juga telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang baik serta karyawan yang memiliki pengetahuan, menguasai/memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang baik akan sangat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

#### **Saran**

1. Berkaitan dengan kepemimpinan, sebaiknya dapat terus memberikan bimbingan dan perhatian yang lebih terhadap segala kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan menjadi rela dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan juga harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam hal bertindak, berkomunikasi terhadap karyawan dan menghargai pendapat karyawan, karna kepemimpinan termasuk faktor yang vital bagi perusahaan. Pimpinan juga harus menjadikan karyawan sebagai tenaga yang berkompeten sesuai dengan keahliannya.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja kepada setiap karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar hendaknya menggunakan sistem absensi seperti *fingerfrint* hal ini dilakukan agar memudahkan pimpinan dalam mengawasi karyawan dalam masalah kehadiran karyawan tepat waktu dan dapat memasang CCTV sehingga dapat mengawasi karyawan seperti

ketepatan penyelesaian pekerjaan, apakah karyawan menaati peraturan yang berlaku dan mengurangi karyawan keluar masuk dalam lingkungan kerja sebelum pekerjaannya selesai dan mengurangi banyaknya karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja berlangsung serta memantau kelengkapan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Hal ini akan meningkatkan pengawasan kerja dengan cara mengamati, menilai, dan mengevaluasi hasil kerja karyawan.

3. Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan kompetensi harus lebih ditingkatkan, seperti memberikan pelatihan yang merata dan adil kepada setiap karyawan bagian pengolahan, menerapkan hasil pelatihan yang diterima karyawan ditempat kerja sehingga manfaat pelatihan itu betul-betul dirasakan oleh karyawan, dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap keberhasilan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan bersungguh-sungguh setiap mengikuti pelatihan yang diberikan bukan hanya sekedar seremonial saja. Dan diharapkan pekerjaan dan pelatihan kepada karyawan tersbut sesuai dengan keahliannya.
4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar pihak perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan, agar perusahaan semakin lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sehingga akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dan karyawan yang nantinya mencapai kualitas, hasil yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan.
5. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan kajian yang lebih dalam lagi dan

mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif. Serta memperluas jumlah responden/bagian bagian di perusahaan tersebut sehingga dapat meneliti secara keseluruhan karyawan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua. Prenada Media: Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke – 10. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press Kampus IPS Taman Kencana Bogor
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Kepemimpinan yang efektif*. Edisi IV. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Novitasari, Anisa. 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Semarang: Skripsi pada Universitas Diponegoro.
- Priyanto, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Uji Statistik*: Mediakom. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Versi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavioral*. Penerbit: Salemba Empat: Jakarta.
- Sarjono, Haryadi. 2011. *SPSS VS LISREL*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedermayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, Lijan Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha Miftha. 2013. *Untaian Pengembangan SDM*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. 2009. *Analisa Data Penelitian Menggunakan Spss*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.